

**Univerzita Karlova v Praze
Pedagogická fakulta
Centrum školského managementu**

Eva Češíková

PRACOVNÍ SPOKOJENOST UČITELEK MATEŘSKÝCH ŠKOL

WORK SATISFACTION OF NURSERY SCHOOL TEACHERS

Závěrečné práce bakalářská práce

**Studijní program: KOMBINOVANÝ
Studijní obor: ŠKOLSKÝ MANAGEMENT**

Vedoucí závěrečné práce: PhDr. Václav Trojan, Ph.D.

2013

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně a citovala všechny použité prameny a literaturu. Dále prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Souhlasím s trvalým uložením elektronické verze mé práce v databázi meziuniverzitního projektu Theses.cz za účelem soustavné kontroly podobnosti kvalifikačních prací.

V Praze 2. 5. 2013

.....

podpis

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování PhDr. Václavu Trojanovi, Ph. D. za jeho cenné rady a trpělivost při vedení mé práce.

.....

podpis

ABSTRAKT:

V teoretické části závěrečná bakalářská práce předkládá poznatky z literatury týkající se definic, znaků, determinantů a teorií pracovní spokojenosti, a s ní souvisejících témat. Dále je zaměřena na analýzu skutečností souvisejících s výkonem povolání učitelky MŠ.

Základní podstatou jsou mnou z literatury vybrané faktory pracovní spokojenosti.

Praktická část prostřednictvím dotazníkového šetření určuje faktory, které nejvíce ovlivňují pracovní spokojenost učitelek, jak pozitivně tak negativně. Dále jde o zjišťování do jaké míry další skutečnosti ovlivňují jejich pracovní spokojenost, co jim chybí k pracovní spokojenosti. Výzkumné šetření přináší dílčí i celkový pohled na současnou pracovní spokojenost učitelek mateřských škol tří krajů ČR a jejich následné srovnávání. Výsledky práce mohou s dosavadními teoretickými poznatky poskytnout detailnější pohled na danou situaci a možnost posloužit vedoucím pracovníkům k zamyšlení a odpovědnému přístupu k této problematice.

Klíčová slova: Práce, pracovní spokojenost, faktory pracovní spokojenosti, učitelka mateřské školy, mateřské školy, dotazníkový výzkum.

ABSTRACT:

The work focuses on the selection and further study of factors concerning work satisfaction of kindergarten teachers. The theoretical part of the final bachelor's thesis presents findings from literature review concerning definitions, signs, determinants and theories of work satisfaction and related subjects. Consequently the work concentrates on the analysis of real life assets related to kindergarten teachers' work performance.

A questionnaire survey in the practical part of this work identifies the most explanatory factors of work satisfaction. Another focus is on the importance of other variables influencing the general work satisfaction of kindergarten teachers. Levels of current work satisfaction of kindergarten teachers are then compared among the three regions within the Czech republic. The survey results together with theoretical findings may provide more detailed point of view under the given conditions as well as serve to managers with topics for consideration and responsible approach to this subject.

Key words: Work, work satisfaction, factors of work satisfaction, kindergarten teacher, kindergartens, questionnaire survey.

OBSAH

Úvod	6
TEORETICKÁ ČÁST	8
1. PRÁCE	8
2. PRACOVNÍ SPOKOJENOST	9
2.1 Znaky pracovní spokojenost	10
2.2 Identifikace s prací	11
2.3 Teorie pracovní spokojenosti	11
2.3.1 Vroomova jednofaktorová teorie	12
2.3.2 Herzbergova dvoufaktorová teorie	12
2.4 Motivační přístup k práci	14
3. FAKTORY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI	16
3.1 Faktory ovlivňující negativně a pozitivně pracovní spokojenost učitelek mateřských škol	16
4. PEDAGOGICKÝ PRACOVNÍK	24
4.1 Cesta k povolání učitele mateřské školy	25
4.2 Učitel mateřské školy a jeho náplň práce	26
4.3 Náročnost učitelského povolání	27
5. MATEŘSKÁ ŠKOLA	29
VÝZKUMNÁ ČÁST	30
1. STANOVENÁ TVRZENÍ	30
2. METODOLOGICKÝ POSTUP	31
2.1 Metody průzkumového šetření	31
2.2 Charakteristika zkoumaného souboru	31
2.3 Výběr respondentů	32
4. KVANTITATIVNÍ VÝZKUM	35
4.1 Otázky z dotazníku	44
4.2 Komparace odpovědí	46
4.3 Interpretace tvrzení	49
ZÁVĚR	51
Seznam použité literatury	53
Přílohy	55

ÚVOD

„Uléhat každý večer s vědomím, že vím, kdo jsem, a že to, co dělám, má smysl.....to je skutečný pocit jak pracovní, tak osobní spokojenosti“. (Matthew Kelly)¹

Spokojenost, štěstí, radost z práce jsou pro většinu lidí základními životními potřebami. Mnoho lidí tráví v zaměstnání většinu svého času, takže je pochopitelné, že tento čas chtějí strávit spokojeně. Obecně se dá říci, že pracovní spokojenost je pozitivně ovlivněna takovou prací, která je pro jedince zajímavá, rozmanitá, relativně autonomní s možností žádoucího sociálního statutu a má i potřebnou zpětnou vazbu a motivační vliv. Mnohdy se stává, že naše pracovní náplň je zasazena do rámcových podmínek, na jejichž vytváření a případné změny nemáme žádný vliv. Maličkostem se pak přikládá nadměrný význam a ovlivňují jak pracovní výkonnost, tak motivaci a následně i spokojenost. Na jedné straně tedy naši nespokojenost vyvolávají změny, které v současnosti probíhají, na druhé straně narušuje naši pohodu vznik konkrétních mezilidských konfliktů. Štěstí a radost z práce se dostavují tehdy, pokud jsou při každodenní činnosti uspokojeny také i naše osobní potřeby a přání a pokud jsou naše osobní hodnoty v souladu s hodnotami organizace, pro kterou pracujeme. (Kelly, 2012)²

Také na současné učitele MŠ, respektive učitelky, jsou kladeny stále větší nároky, jak ze strany vedení, rodičů, stále se měnící legislativy, což může ovlivňovat také jejich pracovní spokojenost. Učitelky MŠ jsou ve vzdělávací soustavě jedny z nejdůležitějších, proto by se jim měla věnovat větší pozornost. Toto povolání vyžaduje znalostní všestrannost, zodpovědnost, neustálé sebevzdělávání. Od pedagoga MŠ se žádá, aby působil mile, optimisticky, vstřícně a profesionálně. Důležité také je, aby se uměl ovládat, zvládal dvě roviny komunikace, jak s dospělými, tak následně s malými dětmi a k tomu všemu potřebuje, jak psychickou, tak fyzickou odolnost.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala záměrně pro svoje zkušenosti učitelky mateřské školy.

¹ Kelly, M., *Bud'te spokojeni v práci i doma*, str. 146

² Kelly, M., *Bud'te spokojeni v práci i doma*

Cíl práce

Problematika a analýza pracovní spokojenosti učitelek mateřských škol. Srovnání pracovní spokojenosti učitelek státních MŠ tří krajů – kraje Praha, Pardubického a Královehradeckého. Stanovení faktorů, které v současnosti nejvíce pozitivně a negativně ovlivňují pracovní spokojenost učitelek MŠ. Zjištění dalších skutečností ovlivňujících jejich pracovní spokojenost a porovnání rozdílů ve srovnávaných krajích

TEORETICKÁ ČÁST

1. PRÁCE

Práce představuje určité množství úkolů. Tyto úkoly si jsou navzájem dostatečně podobné, aby mohly být spojeny a přiděleny jednomu pracovníkovi nebo skupině pracovníků. Některé práce vyžadují ke splnění úkolů pouze jednoho pracovníka, jiné mohou být plněny skupinou pracovních míst.

Obsah práce je dán množstvím a typy úkolů dané práce, jejich složením a propojením. V souvislosti s obsahem práce dochází k jejímu rozšiřování a obohacování. Práce se tak rozšiřuje a zvyšuje se míra její autonomie např. v rozhodování, plánování a komunikaci. Jedním z nejobvyklejších způsobů obohacování práce je delegování pravomocí.

Pracovník může vykonávat úkoly různých zaměstnání a platových tříd.

Pracovní místo je místo jedince v organizaci, které představuje jeho zařazení do organizační struktury a zároveň mu přiřazuje určitý okruh úkolů a odpovědnosti přiměřené jeho schopnostem.

Zaměstnání tvoří skupinu pracovních míst. Tato místa jsou identická z hlediska svých hlavních nebo či rozhodujících úkolů a odpovědnosti. Jsou si podobná do té míry, že to umožňuje používat jednotný popis a specifikaci pracovního místa, vytvořeného na základ analýzy jediného pracovního místa z celé skupiny.

Pracovní role charakterizuje úlohu, kterou hraje jedinec při plnění požadavků své práce. Role tak vyjadřuje specifické formy chování, které jsou potřebné k vykonávání určitého úkolu (úkolů) dané práce. Odvolává se na širokou škálu charakteristik chování, zejména na přístup k práci, spolupráci s jinými lidmi a na styly řízení či vedení. (Koubek, 2010)³

³ Koubek, J., Řízení lidských zdrojů, str. 44, 45

2. PRACOVNÍ SPOKOJENOST

„Pracovní spokojenost je složitý a bohatě strukturovaný jev, který vytváří ucelenou soustavu. Mnozí odborníci pokládají pracovní spokojenost za velmi blízkou nebo dokonce identickou s postojem a pracovní spokojenost chápou jako synonymum pro pracovní postoje“. (Štikar, aj., 2003)⁴

Pracovní spokojenost může být chápána také jako psychický stav jednotlivce, který charakterizuje pocit štěstí, radosti, optimismu a sebedůvěry ve vztahu k podmínkám a subjektům daného pracovního prostředí. Spokojenost nebo nespokojenost v zaměstnání se může lišit různou mírou prožívání, která má osobnostní pozadí. Někteří lidé jsou nespokojeni skoro se vším, co je obklopuje, žijí neúspěchem, dochází u nich k pracovním stresům, podléhají, rezignují až „vyhořívají.“ Jiní jsou více odolní, flexibilní, adaptabilní na změny, žijí úspěchem. Ve stejné organizaci se mohou vyskytnout jedinci, kteří trpí, jsou zde nespokojeni, nešťastní a na druhé straně jedinci s opačným přístupem. Lze tedy říci, že někteří učitelé snášejí strasti svého povolání lépe a jiní hůře. Nespokojenost učitelů mohou často vyvolávat nepřiměřené nároky na vykonávání učitelské profese. Dále podle Průchy (2002)⁵ vyjadřují na všech typech škol častější spokojenost ženy – učitelky než muži. Nejvíce nespokojených učitelů (převážně mužů) je na 2. stupni základních škol, nejvyšší spokojenost převládá mezi učiteli vysokých škol.

Vašutová (2004)⁶ ukazuje na určitý rozdíl v míře prožívání pracovní spokojenosti a nespokojenosti mezi muži a ženami, které si více připouštějí nepříznivé okolnosti, intenzivněji je prožívají a jsou více citlivé.

Pracovní spokojenost může být chápána v těchto odlišnostech: (Štikar, aj., 2003)⁷

- zahrnuje rysy osobnosti pracovníka, vztahující se k pracovním podmínkám, tj. **spokojenost v práci**
- zahrnuje nároky na plnění pracovních úkolů a pracovní úkoly zvláště, ale také odměnu za vykonanou práci, o její prestiž tj. **spokojenost s prací**

Otázkou také může být, zda je pracovní spokojenost příčinou nebo důsledkem pracovního výkonu nebo obojím.

⁴ Štikar J.; Rymeš M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce, str. 112

⁵ Průcha, J., Učitel: Současné poznatky o profesi, str. 78

⁶ Vašutová, J., Profese učitele v českém vzdělávacím kontextu, str. 48

⁷ Štikar, J.; Rymeš, M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce, str. 112

Pracovní spokojenost lze ukázat v různém pojetí:

- orientována na potřeby (motivačně) – orientována na pobídky (situačně)
- jako přechodný stav – jako časově stabilní reakce
- jednotlivá pracovní spokojenost – celková pracovní spokojenost
- orientace na minulost – orientace na budoucnost

Podstatu pracovní spokojenosti, jak uvádí Nakonečný (2005)⁸, vidíme také v postojích k rozličným aspektům pracovní situace. Jedná se o tyto postoje pracujících k různým aspektům pracovní situace:

1. Můj nadřizený.
2. Moji kolegové.
3. Moje činnost.
4. Organizace a její vedení.
5. Mé pracovní podmínky.
6. Můj plat.
7. Možnosti mého vývoje.
8. Zajištěné pracovní místo.
9. Pracovní doba.

2. 1 Znaký pracovní spokojenosti

a) *Celková pracovní spokojenost*, která odráží obecnou míru vztahu k vykonané práci.

b) *Dílčí pracovní spokojenost*, která souvisí s jednotlivými faktory pracovní situace.

Oba znaky jsou spolu v těsné závislosti, kdy dílčí pracovní spokojenost/nespokojenost ovlivňuje spokojenost/nespokojenost celkovou a naopak. Určité výsledky výzkumů problematiky pracovní spokojenosti naznačují, že je-li člověk spokojen s některými důležitými podmínkami své práce, bude pravděpodobně spokojen i s ostatními podmínkami a tím bude i celkově spokojen.

c) *Stálost a intenzita*, kdy stálost vyjadřuje vývoj spokojenosti, která může být proměnlivá vlivem různých proměnných nebo udržuje relativní stabilitu, *intenzita* vyjadřuje míru prožitku, která se může vyskytovat od maximální spokojenosti až ke krajní nespokojenosti.

⁸ Nakonečný, M., Sociální psychologie organizace, str. 119

- d) *Psychologický obsah vztahující se k jednotlivci a jako sociální jev*. Pracovní činnost znamená určitou hodnotu, kdy prostřednictvím práce uspokojuje jedinec široké spektrum svých potřeb, a to následně určuje postavení člověka v organizaci i ve společnosti. Pracovní spokojenost jako sociální jev odráží vztah zaměstnanců k četným aspektům jejich působení v organizaci – např. organizačním, ekonomickým, zdravotním.
- e) *Aktuální stav* vyjadřující úroveň spokojenosti a nespokojenosti s danou pracovní situací a to jak celkovou tak dílčí – získané informace jsou důležité pro určitou úpravu pracovní situace.
- f) *Situační reakce*, která se týká se měnících se pracovních podmínek. Zde je proměnlivost spokojenosti/ nespokojenosti jednotlivce značná, záleží na určité osobnostní dispozici. (Štikar, aj., 2003)⁹

2. 2 Identifikace s prací

Identifikace s prací, jak uvádějí autoři (Štikar, aj., 2003)¹⁰ vyjadřuje určité přijetí dané činnosti za svou. Ukazuje, že vykonávaná práce uspokojuje, přináší naplnění a stává se součástí smyslu života. Identifikaci s prací ovlivňují některé další skutečnosti jako využívání schopností jedince, soulad mezi plány o budoucím profesionálním zaměření a skutečnou realitou, úroveň postavení u spolupracovníků i nadřízených a možnosti v pracovním postupu. Vztah identifikace a spokojenosti v práci je prokázán také ve vztahu identifikace s prací a pracovním chováním. Identifikace s prací je v zásadě ovlivňována charakterem práce se sociálními a osobnostními faktory. Sociální faktory se týkají práce ve skupině, přijímání cílů organizace jedincem, pozitivně hodnocená pozice a úspěch v práci.

Mezi osobnostní faktory patří věk (kdy starší pracovníci prokazují větší identifikaci), osobní rozvoj a postavení práce v osobní hierarchii potřeb. Pracovní spokojenost se také stává důsledkem určitých činitelů a současně příčinou absentismu, setrvávání nebo měnění zaměstnání (fluktuace) a výdělku. (Nakonečný, 2005)¹¹

2. 3 Teorie pracovní spokojenosti

Spokojenost a nespokojenost zde představují krajní stavy jedné dimenze.

⁹ Štikar, J. ; Rymeš, M. ; Riegel, K. ; aj., Psychologie ve světě práce, str. 113

¹⁰ Štikar, J. Rymeš, M. Riegel, K. aj., Psychologie ve světě práce, str. 93-94

¹¹ Nakonečný, M., Sociální psychologie organizace, str. 111- 112

Míra spokojenosti/nespokojenosti se tedy může kontinuálně pohybovat od úplné spokojenosti po úplnou nespokojenost, přičemž dostatek spokojenosti vyplývá z nedostatku nespokojenosti a naopak.

Je předpokládán např. přímo úměrný vztah příznivých pracovních podmínek a pracovní spokojenosti. To znamená, čím příznivější jsou pracovní podmínky, tím vyšší je pracovní spokojenost a naopak. Podstata této teorie spočívá v tom, že se předpokládá vzájemná závislost mezi průběhem jednoho jevu (podmínek) a průběhem druhého jevu (spokojenosti). V rámci těchto názorů se vyvinuly jednofaktorové teorie: Maslowova, Vroomova a Stogdillova. Pracovní spokojeností se zabývá např. Vroomova jednofaktorová teorie a především Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní spokojenosti. (Štikar, aj.)¹²

2. 3. 1 Vroomova jednofaktorová teorie pracovní spokojenosti

Velkou pozornost věnoval problematice pracovní spokojenosti Viktor H. Vroom, který usoudil, že:

- existuje určitá souvislost pracovní spokojenosti s úrovní aspirace, takže pracovníci s nízkou úrovní aspirace mají nižší nároky na dosažení pocitu pracovní spokojenosti, ale pracovníci s vysokou úrovní aspirace mají nároky vysoké
- větší spokojenost s obsahem práce může navozovat větší spokojenost se stylem řízení a naopak
- také určitá situace, která zvyšuje pracovní spokojenost, může pak navodit další zdroje pracovní spokojenosti, např. zaměstnanec, který je povýšen, více vydělá a má vyšší společenské postavení, ale také více kontaktů, vlivu i osobní svobody a to jsou další zdroje pracovní spokojenosti. (Nakonečný, 2005)¹³

2. 3. 2 Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní spokojenosti

Tato teorie Fredericka Herzberga vychází ze zkoumání příčin spokojenosti a nespokojenosti s prací. Spokojenost a nespokojenost zde nejsou přímé protiklady, ale dva různé nezávislé faktory. Některé vedou ke spokojenosti, jiné k nespokojenosti. (Koubek, 2010)¹⁴

¹² Štikar, J.; Rymeš, M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce, str. 113

¹³ Nakonečný, M., Sociální psychologie organizace, str. 115

¹⁴ Koubek, J., Řízení lidských zdrojů, str.

Nezávislé faktory Hertzbergovi teorie:

1. Hygienické faktory – faktory nespokojenosti (dissatisfactory):

Nepřítomnost těchto faktorů vede k nespokojenosti. Jsou to oblasti, ve kterých se mohou objevit stížnosti a nespokojenost. Nemusí jít o náhlé impulsy, ale mohou narůstat postupně.

Jedná se o externí faktory (environmentální):

- pracovní podmínky
- pracovní jistota
- pracovní pozice
- míra kontroly
- plat
- vztah s ostatními
- osobní život (a vliv práce na něj)
- politika společnosti a administrativní procesy

2. Motivátory – faktory spokojenosti:

Přítomnost těchto faktorů vede ke spokojenosti, ale jejich nepřítomnost nevede vždy k nespokojenosti. Jsou to faktory, které vytvářejí pozitivní motivaci, pramenící z vnitřních kvalit lidské povahy. Nabízejí příležitosti k tomu, aby je vedoucí pracovníci využívali ke zlepšování pracovních výkonů svých zaměstnanců.

Jedná se především o tyto faktory:

- úspěch
- uznání
- náplň práce
- zodpovědnost
- povýšení, postup
- možnosti růstu

Seznam faktorů, které ovlivňují motivaci ke spokojenosti v práci, ať už pozitivně nebo negativně může být obsáhlý a odráží se v něm celistvost, ale proces uvedení do praxe je často velmi přímočarý. (Forsyth, 2009)¹⁵

¹⁵ Forsyth, P., Jak motivovat svůj tým, str. 18-20

2. 4 Motivační přístup k práci

Pracovní spokojenost také úzce souvisí s motivačním přístupem k práci. Práce, která pracovníka uspokojuje, je sama o sobě nejlepším motivátorem. Pracovníci, kteří mají rádi svoji práci, jsou s ní spokojeni, jsou motivováni k tomu, aby ji vykonávali co nejlépe. A proto, jestli chce mít organizace spokojené pracovníky je motivační přístup k vytváření pracovních úkolů a pracovních míst velice důležitý.

Motivační přístup je založen především na **Hackmanově a Oldhamově modelu charakteristik práce** a na **teorii sociotechnických systémů**.

V zájmu **charakteristik práce** se dají použít např. tyto postupy:

- **Obohacování obsahu práce:** posilování pravomocí pracovníků tím, že do jejich pracovní činnosti zařadíme odpovědnost za plánování, realizaci a kontrolu jejich činností a tím dochází ke zvyšování autonomie práce.
- **Rozšiřování obsahu práce:** zařazování více úkolů podobné činnosti a zabezpečení rotace práce zaměstnanců. Dochází tak ke zvyšování rozmanitosti a dovednosti v pracovní činnosti a zvýšení míry identifikace.
- **Vytváření přirozených pracovních týmů:** jedná se o spojování dohromady, vzájemné ovlivňování výsledků práce pracovníků a také zařizování sdílení jejich společné odpovědnosti za výsledky své práce. Tímto dochází k rozmanitosti a významnosti práce.
- **Vytváření nástrojů zpětné vazby:** je to poskytování zpětné vazby, kterou poskytuje práce sama a také poskytování zpětné vazby od spolupracovníků, zákazníků (rodičů, dětí). Jde o rozšiřování zpětné vazby samotné a také o jasnější pohled na významnost práce.

Na přítomnost nebo nepřítomnost uvedených charakteristik práce reagují různí lidé různě. To především závisí na jejich:

- **znalostech a dovednostech** – čím vyšší je míra znalostí a dovedností, tím člověk pociťuje větší potřebu rozmanité, významné a jasně identifikovatelné práce a současně ho tato práce uspokojuje a motivuje; na druhé straně pracovník, který nemá potřebné znalosti a dovednost je spíše frustrován a nespokojen;
- **potřebě osobního růstu** – čím vyšší je potřeba osobního růstu, tím pravděpodobnější je, že pracovník je motivován danými charakteristikami práce

než pracovníci s nedostatečnou potřebou osobního růstu, kteří vnímají takovou práci za obtížnou než stimulující;

- **spokojenosti s kontextem práce** – např. se mzdou nebo platem, jistotou zaměstnání, spolupracovníky, vedením; spokojení pracovníci nahlíží na rozmanitou a odpovědnou práci příznivěji.

Teorie sociotechnických systémů vychází z toho, že mnoho prací je vykonáváno nikoliv jednotlivci, ale skupinami pracovníků, kteří na sebe vzájemně působí.

Pro organizaci je v těchto případech používat při pracovních úkolech a činnostech tzv. **sociotechnický přístup**, u kterého je třeba splnit následující požadavky:

- Práce musí umožňovat vidět, jak samotná práce, procesy a produkty ovlivňují životy ostatních.
- Práce musí být rozmanitá a podnětná.
- Práce musí poskytovat pravomoc k rozhodování.
- práce musí poskytovat příležitosti učit se, sebevzdělávat.
- práce musí dávat příležitosti k přijímání pomoci od ostatních, k pomáhání druhým a možnosti získat uznání.
- výsledky práce musejí být pozorovatelné a žádoucí. (Koubek, 2010) ¹⁶

¹⁶ Koubek, J., Řízení lidských zdrojů, str. 63, 64

3. FAKTORY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI

Pracovní spokojenost je ovlivňována řadou faktorů, které komplementárně přispívají k celkové úrovni spokojenosti.

Pořadí důležitosti faktorů a jejich význam na utváření spokojenosti/nespokojenosti je proměnlivé a závisí na okolnostech, které mohou být dány:

- specifikou dané práce v určitých oblastech společenské praxe (např. strojírenství, zdravotnictví, školství),
- specifikou jednotlivých profesí a prostředí, kde jsou vykonávány (např. v laboratoři, ve třídě),
- specifikou individuality v závislosti na osobních preferencích např. kvalita mezilidských vztahů, platové ohodnocení. (Štikar, aj., 2003)¹⁷

3. 1 Faktory nejvíce pozitivně a negativně ovlivňující spokojenost učitelek mateřských škol.

Tyto faktory byly stanoveny a vybrány na základě prostudované odborné literatury a na základě předvýzkumu.

1. Vztahy a komunikace na pracovišti

Práce v mateřské škole (dále jen MŠ) je především skupinovou činností, týmovou prací, kde jsou vztahy, atmosféra a vzájemná komunikace základními faktory efektivity a pracovní spokojenosti. Podporují pocit identifikace s organizací a vztahu s vedením. Vztahy, atmosféra a komunikace v týmu může být přátelská neformální nebo chladná, napjatá, formální. (Khelerová, 2006)¹⁸

Pozitivní vzájemné vztahy se vyznačují zejména těmito zásadami: sdělovat jasně a zřetelně, aktivně naslouchat druhému, povzbuzovat a chválit, nepoučovat, nezesměšňovat, nepodceňovat, nést odpovědnost za svá sdělení, zachovávat spíše partnerský než autoritativní přístup, nesnažit se někoho předělávat a v neposlední řadě důležitá je i kvalita informačního systému. (Bečvářová, 2003)¹⁹

Nezdravé a nekvalitní pracovní, mezilidské vztahy vytvářejí v organizaci prostředí, kde se nesnadno předvídá a plánuje a těžko se plní vytyčené cíle. Často se zde

¹⁷ Štikar, J.; Rymeš, M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce, str. 115

¹⁸ Khelerová, V., Komunikační a obchodní dovednosti manažera str. 86

¹⁹ Bečvářová, Z., Současná mateřská škola a její řízení, str. 101

vyskytují konflikty, stížnosti, porušování kázně, nedůvěra mezi pracovníky i vedením a jiné negativní a kontraproduktivní jevy. Iniciátory těchto vztahů částečně mohou být právě i vedoucí pracovníci, kteří své zaměstnance neustále zastrašují a hrozí jim výpovědí pod různými záminkami. Pod tlakem se ale žádnému nepracuje dobře a trpí tím samozřejmě vztahy a komunikace na pracovišti. Naopak na pracovišti, kde výpověď je krajní variantou kázeňského, organizačního opatření, se pracuje mnohem lépe.

Nespokojenost vyvolaná špatnými vztahy na pracovišti se těžko kompenzuje jinými faktory. (Štikar, aj., 2003)²⁰

2. Náplň práce

Značnou část svého života trávíme v práci, proto by pro nás měla být smysluplná a její náplň by měla vyhovovat naší představě důležité pro naši pracovní spokojenost.

Lidé, kteří nejsou na tu kterou profesi zrovna vhodní, se obtížně motivují, nebudou také nikdy tak výkonní a nedosáhnou požadovaných výsledků, cílů organizace a tedy i pracovní spokojenosti. (Forsyth, 2009)²¹

3. Pracovní podmínky

Pracovní podmínky typické pro dané pracoviště ovlivňují nejen pohodu v organizaci, ale spoluvytvářejí jeho standard. Pracovní podmínky vytvářejí vše, co zaměstnance obklopuje a co potřebují ke své práci. (Štikar, aj. 2003)²²

V mateřské škole se může jednat o tyto podmínky:

- zázemí pro učitelky – šatna nebo místnost pro osobní věci i relaxaci
- vybavení tříd – pracovní stůl, pohodlná židle, nábytek vhodný pro děti, koberec, barevná úprava pracoviště....
- množství metodických a pedagogických pomůcek
- počítačová technika
- osobní ochranné pomůcky (obuv, pracovní oblečení)
- organizace práce
- fyzikální podmínky (hluk, vibrace, osvětlení, barevné řešení, mikroklima)

K nejvýraznějším faktorům z této oblasti, které mohou negativně působit v mateřských školách, patří hluk a počty dětí.

²⁰ Štikar, J.; Ryměš, M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce, str. 117

²¹ Forsyth, P., Jak motivovat svůj tým, str. 35

²² Štikar, J.; Ryměš, M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce, str. 47

4. Hlučnost prostředí

Mateřské školy patří mezi pracoviště, kde se hluk stává nejen rušivým činitelem, ale i činitelem ohrožujícím zdraví. Zde můžeme hovořit o hlučnosti prostředí dané počtem dětí ve třídách. Hluk je všechno, co zatěžuje sluch. Škodlivé účinky hluku doprovázejí i účinky současně vznikajících vibrací. Nadměrné vibrace následně vedou k bolestem hlavy, pocitům únavy i ke zhoršování výkonu. (Štikar, aj. 2003)²³

Nadměrná hladina hluku v MŠ dosahuje až 90 dB. Jedná se o absolutní hluk (65 – 90 dB) až nadlimitní hluk (90 – 120 dB). Přitom hygienický limit ustáleného a proměnného hluku pracoviště, na němž je vykonávána náročnější práce na pozornost a pro tvůrčí práci se rovná maximálně 50 dB. U tohoto faktoru záleží na individualitě a potřebách daného zaměstnance. (Provazník, 1985)²⁴

5. Počty dětí

Podle vyhlášky č. 14/ 2004 Sb.²⁵ se třída MŠ naplňuje do počtu 24 dětí (pokud v ní nejsou zdravotně postižené), výjimku může povolit zřizovatel, na 28 dětí na třídu.

6. Zdraví učitelů

Úroveň pracovní spokojenosti a nespokojenosti výrazně ovlivňuje určitou kvalitu života a projevuje se i na fyzickém i duševním zdraví. Učitele ohrožuje např. únava, vyčerpání, různé zdravotní problémy (v MŠ – onemocnění hlasivek, bolesti zad, různé dětské infekční nemoci, paraziti - veš dětská). To, jak učitelé své povolání prožívají, jak ho snášejí, jak se cítí, záleží především na jejich odolnosti vůči psychické zátěži, na jejich optimismu a sebedůvěře. (Průcha, 2002)²⁶

Lažová (2012)²⁷ navrhuje pro učitelky MŠ od čtyřiceti pětáctýřiceti rok placeného volna na odpočinek. Tuto situaci zdůvodňuje již dostatečným vyčerpáním.

7. Vedení MŠ

Způsob vedení je jeden nejdůležitějších faktorů ovlivňující pracovní spokojenost a je velice úzce spjat se stylem řízení a osobností manažera. (Štikar, aj.)²⁸

²³ Štikar, J. Rymeš, M. Riegel, K. aj., Psychologie ve světě práce, str. 51

²⁴ Provazník, K., Hygiena školní práce, str. 34

²⁵ Zákon č. 561/2004 Sb., Školský zákon

²⁶ Průcha, J., Učitel: Současné poznatky o profesi, str. 78

²⁷ Lažová, L., Informatorium, č. 10, str. 9

²⁸ Štikar, J. Rymeš, M. Riegel, K. aj., Psychologie ve světě práce, str. 116

Zaměstnanci od svého ředitele očekávají vytváření příznivých vztahů na pracovišti, spravedlnost, dodržování slibů, pozitivní motivaci, morální pochvalu, možnost něčemu se přiučit od svého vedení, jasnou komunikaci, rozhodnost, včasnost informací, důvěru, upřímnost, umění poradit, naslouchat, odpovídající styl vedení (nediktátorský styl), projevy zájmu a stání si za svými zaměstnanci a také umění přiznat si své chyby. Od vedoucího pracovníka se též vyžaduje na základě prozíravé a odpovědné práce s lidmi, taktního řešení konfliktů, schopnosti vedení porad, uvážlivé a moudré řízení změn v organizaci, vytváření podmínek dalšího vzdělávání i dodržování zásad psychohygieny. (Forsyth, 2009)²⁹

8. Vzdělávání a sebevzdělávání pracovníků

Ředitel školy vydává v souladu se statutem školy a podle § 24 zákona č. 563/2004 Sb.³⁰ o pedagogických pracovnících v platném znění a podle ustanovení vyhlášky č. 317/2005 Sb. O dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a karierním systému pedagogických pracovníků v platném znění (dále jen V317) tento plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen DVPP).

Může se jednat - o studium ke splnění kvalifikačních předpokladů (§2-5 V317)

- o studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů (§7-9 V317)

- o studium k prohlubování odborné kvalifikace

Vzdělávání zajišťuje, aby pracovníci měli dovednosti a znalosti potřebné k vykonávání práce nejen v současnosti, ale i do budoucnosti a to jak v souladu s technickým rozvojem, tak s neustálými změnami v legislativě a v rozšiřování vědomostí a dovedností ve výchovně vzdělávací práci s dětmi. (Koubek, 2007)³¹

Sebevzdělávání je forma vzdělávání, kdy daný jedinec si sám vybírá učivo, metody i cíle vzdělávání. Motivuje sám sebe, řídí, kontroluje a hodnotí své učení i jeho kvalitu a přijímá další rozhodnutí. Závisí zde také na osobnosti jedince, jeho věku, životních zkušenostech. (Průcha, 2009)³²

9. Odměňování

Odměňování by teoreticky mělo být spravedlivé a odpovídat přímo úměrně kvalitě práce jednotlivce. Vedoucí pracovníci mohou účinně využívat nenárokových

²⁹ Forsyth, P., Jak motivovat svůj tým, str. 14-15

³⁰ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

³¹ Koubek, J., Řízení lidských zdrojů

³² Průcha, J.; Walterová, E.; Mareš, J., Pedagogický slovník str. 260

složek platu i ostatních forem hodnocení jako motivace i stimulace pro zkvalitnění práce zaměstnance i jeho udržení v organizaci. Ředitelky státních MŠ mají v tomto případě konání omezené možnosti. V oblasti nárokových složek jsou limitovány danou stupnicí platových tarifů, které jsou dány třídou – kvalifikace a stupněm – délkou praxe.

U nenárokových složek platu záleží na velikosti organizace, na jejím umístění (městská x vesnická škola) i na určitém hospodaření s finančními prostředky a na počtu zapsaných dětí. (Bečvářová, 2003)³³

10. Pracovní jistota

Někteří lidé mají rádi své jisté, nemají rádi změny, zvykli si už na svoji práci v daném kolektivu, na prostředí, zvyklosti, jsou ztotožnění s cíli a úkoly dané organizace. Jiní naopak rádi riskují, mění svá zaměstnání, místa, ať už z finančních důvodů nebo jen z různých osobních i pracovních důvodů. Jistota práce není pro jejich pracovní spokojenost důležitá. Pracovní jistotu na druhé straně umožňuje i organizace, která má jasné cíle, poslání a vyhovující komunikaci, jasný popis pracovní činnosti zaměstnanců. (Forsyth, 2009)³⁴

Důležitý je i demografický faktor. Zde záleží na proměnlivosti reprodukce obyvatelstva, jde o kolísání vývoje porodnosti vedoucí ke vzniku různě velkých generací. Prostorová mobilita obyvatelstva včetně mezinárodní mobility a také charakteristiky populačního vývoje, ovlivňují kolísání nabídky pracovních sil na trhu práce. Další faktory, které ovlivňují jistotu pracovního místa, mohou být ekonomické, sociální, technologické, sídelní, politicko- legislativní. (Koubek, 2007)³⁵

Různou důležitost má pracovní jistota i pro jednotlivé věkové kategorie. Většinou u starších pracovníků ji najdeme na předním místě důležitosti. Mladí lidé mají tendenci riskovat, hledají to správné zaměstnání většinou s možností kariéry. Jistota zaměstnání se v současnosti může stát iluzí. (Khelerová, 2006)³⁶

11. Osobní spokojenost

V životě od sebe nemůžeme oddělit stránku osobní a profesní. Nežijeme dva životy – jeden osobní a jeden pracovní, žijeme jeden život a obě tyto stránky se velmi silně ovlivňují.

³³ Bečvářová, Z. 2003. *Současná mateřská škola a její řízení*, str. 101

³⁴ Forsyth, P., *Jak motivovat svůj tým*, str. 29

³⁵ Koubek, J., *Personální práce v malých a středních firmách*, str. 72

³⁶ Khelerová, V. 2006. *Komunikační a obchodní dovednosti manažera*

Ve vztahu mezi osobním životem a prací by měla existovat určitá rovnováha. Ovšem, zde je určité dilema, někdo rovnováhu vyžaduje, pro někoho není důležitá. Každý z nás má jinou míru. Nejde ani tak o rovnováhu, ale spíše o spokojenost jako takovou.

Dále podle Kellyho (2012)³⁷ a jeho zkoumání, lidé ve skutečnosti nepotřebují ani nechtějí dosáhnout rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Je jedno, jestli je váš osobní život velmi spokojený, protože když nejste spokojeni v práci, přenesete se tato nespokojenost i do osobního života a naopak.

Zaměstnanci, jejichž osobní život je bezproblémový, jsou pro organizaci velkým přínosem. Samozřejmě, že zde působí určité faktory, jak uvádí Forsyth (2009)³⁸, které mění způsob, jakým se může překrývat osobní a pracovní život. Např. to, jestli jsou zaměstnanci ženatí/ vdané, svobodní, jakou mají rodinu, místo povolání.

12. Pracovní doba

Pracovní doba určuje časovou využitelnost pracovníka, zároveň i jeho volný čas a tak i jeho způsob života a životní úroveň. Ovlivňuje také uspokojování jeho mimo pracovních potřeb, reprodukci jeho pracovních schopností i jeho zdraví. (Koubek, 2010)³⁹

V případě pedagogických pracovníků určuje pracovní dobu a její délku Zákon o pedagogických pracovnících 2004)⁴⁰. U učitelek mateřských škol se jedná o 40 hodinovou pracovní dobu týdně, z toho 31 hodin přímé pedagogické činnosti.

V pracovní době vykonávají pedagogičtí pracovníci:

- a) přímou pedagogickou činnost
- b) práce související s přímou pedagogickou činností.

13. Dovolená

Zákoník práce (2006)⁴¹ uvádí, že dovolená pedagogických pracovníků, kteří vykonávají přímou vyučovací nebo přímou výchovnou činnost ve školách a školských zařízeních činí osm týdnů v kalendářním roce

³⁷ Kelly, M. 2012. *Buďte spokojeni v práci i doma*, str. 42

³⁸ Forsyth, P. 2009. *Jak motivovat svůj tým*, str. 28

³⁹ Koubek, J., *Řízení lidských zdrojů*

⁴⁰ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

14. Uznání výkonu zaměstnanců

Dobrý manažer podle Bělohávků (2012)⁴² si musí být vědom uznání výkonu svých pracovníků. Pochvala a uznání je na místě vždy tam, kde pracovník plní své požadované cíle nebo umí něco vyjímavného. Aby pochvala splnila svůj účel, měla by být osobně zaměřena, měla by být konkrétní a spojena s rozhovorem a otázkami. Vedoucí pracovník musí vyhledávat příležitosti k chválení, aby udržel nasazení a zájem zaměstnanců.

Bečvářová (2003)⁴³ upřednostňuje tyto progresivní možnosti morálního poděkování a uznání v MŠ:

- pochvaly uděleny vedením v písemné formě
- pochvaly a uznání uděleny spíše veřejně (např. na pedagogických poradách)
- bezprostřední uznání a pochvala na místě od vedení, rodičů
- spokojenost a radost dětí (rád chodím do školky, to je moje paní učitelka, mám rád moji paní učitelku)

15. Identifikace s organizací a kariéra

Je to určitý postoj zaměstnanců k organizaci. Zaměstnanecká loajalita se vyznačuje těmito aspekty, jako ochota vynakládat značné úsilí ve prospěch organizace, vyjadřuje přání být jejím členem a především jde o uznávání a akceptování cílů a hodnot dané organizace. Určitá identifikace s organizací vede k nižší míře fluktuace a absencí. Mezi méně loajální pracovníky mohou patřit zaměstnanci s vyšším vzděláním, „čerství“ absolventi VŠ, kteří v dané organizaci nenacházejí naplnění svých očekávání nebo nemají možnost dalšího postupu. Identifikaci můžeme spojit i s pracovní kariérou. Pracovní kariéra každého člověka je vždy výrazně individuální.

Rozlišujeme čtyři typy kariéry:

- a) Stabilní typ kariéry, kdy jedinec po ukončení profesní přípravy bezprostředně vstupuje do povolání a nepřetržitě v něm působí.
- b) Nestabilní typ, kdy dochází ke střídání zkušebního stadia se stadiem relativní stability.
- c) Konvenční typ kariéry, který vede od zkoušení a hledání vhodného zaměstnání k následné profesní stabilizaci.

⁴² Bělohávků, F., 20 typů lidí

⁴³ Bečvářová, Z., Současná mateřská škola a její řízení, str. 33, 101

d) Difuzní kariéra, která představuje nepravidelnou a častou změnu v profesi bez výrazného perspektivního cíle. (Štikar, aj.)⁴⁴

16. Administrativa

Je to souhrn pomocných rutinních kancelářských činností, které mají zabezpečit chod určité instituce, pracovního týmu. Jedná se o věci, které mají vztah k evidenci, předávání nebo podávání informací.⁴⁵

Administrativní činnost ve škole se stává nezbytnou a je součástí pedagogické činnosti. Jedná se např. o podávání zpráv a podkladů pro vedení školy, vedení agendy žáků, záznamy hodnocení a osobnostního rozvoje žáků, korespondenci a výkaznictví a finanční účtování různých aktivit. (Vašutová 2002)⁴⁶

17. Seberealizace

Jedná se o nacházení sebe sama ve smysluplné činnosti, rozvinutí schopností, dovedností a jejich uplatnění. (Průcha, 2009)⁴⁷

18. Delegování pracovníků (odpovědnost za další úkoly)

Delegování spočívá v přenášení agendy nebo určitého procesu na podřízené, kteří zkouší zvládat práci, která přesahuje jejich dosavadní odpovědnosti. Delegování může mít podobu *rozšiřování práce* (jedná se o osvojování nových, ale stejně náročných úkolů) a *obohacování práce* (jedná se o přijímání vyšší úrovně samostatnosti a odpovědnosti). Delegování je většinou dočasné, účelové a podmíněné situací. (Bělohávek, 2012)⁴⁸

19. Osobnostní faktory

Tyto faktory více či méně také jistým způsobem ovlivňují pracovní spokojenost. Jedná se o následné faktory: pohlaví, věk, vzdělání, pracovní zkušenost, profesionální úroveň, intelekt, soubor schopností, zkušeností i rodinný stav. (Průcha, 2009)⁴⁹

⁴⁴ Štikar, J.; Rymeš, M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce, str. 94-95

⁴⁵ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Administrativa>

⁴⁶ Vašutová, J., Být učitelem, str. 21

⁴⁷ Průcha, J.; Walterová, E.; Mareš, J., Pedagogický slovník str. 259

⁴⁸ Bělohávek, F., 20 typů lidí, str. 20

⁴⁹ Průcha, J.; Walterová, E.; Mareš, J., Pedagogický slovník str. 259

4. PEDAGOGICKÝ PRACOVNÍK

Zákon č. 563/ 2004 Sb.,⁵⁰ o pedagogických pracovnících, říká: „*pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu; je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb*“.

Pojmem učitel, Průcha (2009)⁵¹ označuje osobu, která podněcuje a řídí učení jiných osob, tzv. vzdělavatel. Je jedním z aktérů vzdělávacího procesu. Je to pedagogický pracovník, který je profesně kvalifikovaný a vykonává učitelské povolání.

Učitelku jako ženu označuje jako příslušnici učitelské profese, která vykonává funkci a roli učitele. V učitelské profesi, jak je známo převažují ženy. Nejvíce učitelek ze všech pedagogických pracovníků, a to téměř 100% (v roce 2009 bylo mezi 22 000 ženami pouze 27 mužů), se vyskytuje v mateřských školách.

Zákon o pedagogických pracovnících (2004)⁵² zařazuje mezi pedagogické pracovníky: učitele, vychovatele, speciálního pedagoga, pedagoga volného času, psychologa, asistenta pedagoga, trenéra a vedoucího pedagogického pracovníka.

Z výčtu výše uvedených pedagogických pracovníků je zřejmé, že tyto skupiny mají mnoho společného, ale každá tato profese se vyznačuje rozdílným obsahem své práce (to určuje např. věk dětí, klientů), úkoly, které směřují k určitým specifickým cílům, odlišnou metodikou, odlišnými pracovními podmínkami, pracovní zátěží, vzděláním, rozdílnou pracovní dobou i rozdílným složením kolektivu.

⁵⁰ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

⁵¹ Průcha, J., Walterová, E.; Mareš, J., Pedagogický slovník, str. 326

⁵² Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

Podle zákona o pedagogických pracovnících (2004)⁵³ jsou pro výkon funkce všech pedagogických pracovníků shodné tyto požadované předpoklady:

- a) způsobilost k právním úkonům
- b) odborná kvalifikovanost pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává
- c) bezúhonnost
- d) zdravotní způsobilost
- e) prokazatelná znalost českého jazyka, není-li stanoveno jinak.

4. 1 Cesta k povolání učitele mateřské školy

Podle novely zákona o pedagogických pracovnících (2004)⁵⁴ ve školním roce 2011/12 získává učitel mateřské školy odbornou kvalifikaci vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů mateřské školy či vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů prvního stupně základní školy nebo vychovatelství nebo pedagogiku volného času nebo studijního oboru pedagogika a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy.

Dále tuto kvalifikaci může získat vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy či vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu vychovatelů a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy. Odpovídající kvalifikací pro tuto práci je také střední vzdělání s maturitní zkouškou získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy nebo středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu vychovatelů a vykonáním jednotlivé zkoušky, která svým obsahem a formou odpovídá zkoušce profilové části maturitní zkoušky z předmětu zaměřeného na pedagogiku předškolního věku.

⁵³ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

⁵⁴ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

Učitel mateřské školy, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě nebo škole zřízené pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami, získává odbornou kvalifikaci vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku. Další možností je vyšší odborné vzdělání získané ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na speciální pedagogiku a vzděláním stanoveným pro učitele mateřské školy. Za odpovídající kvalifikaci se považuje vysokoškolské vzdělání získané studiem v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku.

4. 2 Učitel mateřské školy a jeho náplň práce

Každý učitel by měl znát svoji profesi co nejlépe, aby mohl vystupovat jako její reprezentant a usilovat o uznání jako experta pro otázky výchovy a vzdělávání. Učitel v dnešní společnosti musí být silná osobnost, vysoce kvalifikovaný odborník v oblasti profesně pedagogické a předmětové. (Vašutová, 2002)⁵⁵

Učitel mateřské školy ovlivňuje prožívání, učení dítěte. Zajišťuje, aby se rozvíjelo v souladu s jeho schopnostmi a možnostmi, podněcuje jeho harmonický vývoj, jeho aktivitu i výkonnost se svými nezbytnými znalostmi věkových zvláštností dítěte předškolního věku. (Šmelová, 2004)⁵⁶

Bečvářová (2003)⁵⁷ připomíná i manažerské schopnosti učitelky monitorování, programování, do kterého můžeme zařadit projektování, organizování, efektivní metody vzdělávání, vyhodnocování, schopnost spolupráce s druhou učitelkou, s rodiči, s dalšími partnery a odborníky a také určitou dávku sebereflexe.

Pracovní náplň učitelky je v zásadě dána pracovním řádem školy, právními normami a vypracovaným školním vzdělávacím programem (dále jen ŠVP) vztahujícím se k dané mateřské škole. Náplň práce se přizpůsobuje specifickým možnostem, podmínkám a potřebám každé konkrétní školy.

⁵⁵ Vašutová, J., *Být učitelem*, str. 5

⁵⁶ Šmelová, E., *Mateřská škola: Teorie a praxe I*, str. 65

⁵⁷ Bečvářová, Z., *Současná mateřská škola a její řízení*, str. 45

Učitel MŠ vykonává tyto činnosti:

1. PEDAGOGICKÉ – např. spolupráce na vytváření ŠVP, vypracování třídního vzdělávacího programu (měsíční, týdenní a denní plány), přímá výchovně vzdělávací činnost – individuální, skupinová, frontální, specifická i speciální a její hodnocení, záznamy o dětech, individuální plány, projekty, hodnocení dětí, hodnocení sebe samé, evaluace třídního programu vzhledem k ŠVP.
2. SOCIÁLNĚ – PEČOVATELSKÉ – např. zajištění ochrany, zdraví a bezpečnosti dítěte, stolování, oblékání, hygiena dětí.
3. PROVOZNĚ ORGANIZAČNÍ – zajištění provozu třídy, organizace průběhu dne, přebírání a vydávání dětí, denní styk a komunikace s rodiči, organizace aktivit dětí, vybavení tříd pomůckami a hračkami, péče a úprava o estetické prostředí třídy, pedagogické a výtvarné nástěnky.
4. ADMINISTRATIVNÍ – např. vedení přehledu výchovné práce, docházky dětí, pedagogické diagnostiky dětí, evidenční listy dětí, třídní knihy, evidence zařízení třídy, inventarizace.
5. SEBEVZDĚLÁVACÍ – např. studium odborné literatury a časopisů. Účast na seminářích, školeních v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP), studium na vysokých školách.
6. ČINNOSTI ZAMĚŘENÉ NA SPOLUPRÁCI – např. s kolegy a ostatními pracovníky ve škole, s rodiči, základní školou, domovem pro seniory, pediatrem, s dalšími odborníky pedagogicko psychologických poraden a speciálně pedagogických center (PPP, SPC), veřejností, sponzory.
7. ČINNOSTI URČENÉ VEDENÍM ŠKOLY – např. zajišťování akcí pro školu, zájmových kroužků, besídek, péče o knihovnu, školních výletů a dalších mimoškolních aktivit.

4. 3 Náročnost učitelského povolání

Podle Vašutové (2004)⁵⁸ veřejnost všeobecně nepřipisuje učitelskému povolání přílišnou náročnost (obor, který nevyžaduje hluboké a specializované znalosti). Náročnost je přisuzována, pouze pokud jde o „zvládání“ kázně žáků.

Určitou roli v posuzování náročnosti této profese hraje také věk klientů. Za méně náročnou je považována laickou veřejností a někdy i odbornou práce s mladšími žáky.

⁵⁸ Vašutová, J., Profese učitele v českém vzdělávacím kontextu

Učitelé ovšem posuzují náročnost svého povolání různě, u nich především záleží na odolnosti a sebedůvěře daného jedince. U učitele může vzniknout přesvědčení o nesplnitelnosti a nenaplnitelnosti jeho profese z těchto důvodů:

- nedostatečná sebedůvěra
- úroveň fyzické a psychické odolnosti
- nedosažení pedagogických a jiných pozitivních výsledků
- přehnaná emocionalita, pečlivost až úzkostlivost
- obtíže a konflikty s žáky, dětmi, rodiči
- osobnostní a odborná charakteristika

Právě s mírou osobní a profesní zodpovědnosti je spojována náročnost této profese. Většinou učitelé, kteří prezentují svoji práci jako snadnou, samovolnou, založenou na rutinních postupech s výhodami prázdninového volna, obvykle nepocítují velkou zodpovědnost ani uspokojení ze své práce. A naopak zodpovědní učitelé, kteří přijali svoji práci za zodpovědnou a vzdělávání jako své osobní poslání většinou pocítují uspokojení z této náročné profese.

5. MATEŘSKÁ ŠKOLA

Pedagogický slovník (2009)⁵⁹ uvádí, že se jedná se o školské zařízení, které navazuje na výchovu dětí v rodině a zajišťuje všestrannou péči dětem zpravidla ve věku od 3 do 6 let. Mateřskou školu můžeme označit jako řízený, determinovaný a současně také autonomní, dynamický, sebeřídící a sociální systém, který plní socializační, vzdělávací a výchovnou funkci. Aby mohla plnit tyto funkce, musí mít vytvořeny nezbytné podmínky: bezpečnostní, hygienické, finanční, personální, kutikulární a materiálně – technické. Důležitým a významným předpokladem je účinné řízení školy.

Mateřská škola je také instituce, která respektuje zájmy a potřeby rodiny v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem (RVP). Ve své činnosti se opírá o aktivní spoluúčast rodiny. Uplatňuje též vnější vztahy s odborníky, se zřizovatelem, základní školou a sponzory. (Bečvářová, 2003)⁶⁰

Ve vzdělávací soustavě mají mateřské školy určité specifické postavení dané nepovinnou docházkou a specifikou učení, která vychází zejména z nehotových a také postupně se rozvíjejících osobnostních struktur dítěte a jeho potřeb. (Šmelová, 2004)⁶¹

⁵⁹ Průcha, J.; Walterová, E.; Mareš, J., Pedagogický slovník str. 148

⁶⁰ Bečvářová, Z., Současná mateřská škola a její řízení, str. 38

⁶¹ Šmelová, E., Mateřská škola: Teorie a praxe I, str. 65

VÝZKUMNÁ ČÁST

Výzkumná část se zaměřovala na plnění stanoveného cíle v úvodu bakalářské práce.

- jsou stanovena tvrzení, která byla ve výsledkové části potvrzena nebo vyvrácena
- metodologická část seznamuje se zkoumaným vzorkem, metodou výzkumu a dotazníkem, jako prostředku ke splnění daného cíle
- kvantitativní výzkumná část vyhodnocuje dosažené informace prostřednictvím tabulek, grafů, následných komentářů a specifikuje získané rozdíly
- závěr obsahuje shrnutí celé práce, vrací se k podstatným závěrům výzkumu a udává význam práce.

1. STANOVENÁ TVRZENÍ

T 1 Učitelky kraje Praha budou celkově procentuálně méně spokojeny ve svém zaměstnání než učitelky Pardubického a Královehradeckého kraje.

T 2 V kraji Praha dochází k častější fluktuaci učitelek MŠ než v ostatních sledovaných krajích.

T 3 Mezi třemi nejvíce zastoupenými faktory ovlivňující pozitivně pracovní spokojenost bude u učitelek všech krajů hodnocen faktor „delší dovolená“.

T 4 Mezi třemi nejvíce zastoupenými faktory ovlivňující negativně pracovní spokojenost bude u učitelek všech krajů hodnocen faktor „nedostačující finanční ohodnocení“.

2. METODOLOGICKÝ POSTUP

2. 1 Metody průzkumového šetření

K verifikaci a vyvrácení jednotlivých tvrzení byla použita metoda výzkumu, který zjišťoval subjektivní názory výběrového vzorku učitelek státních MŠ ze tří krajů ČR na dotazované faktory, které nejvíce pozitivně i negativně ovlivňují jejich pracovní spokojenost a celkovou spokojenost.

Dále se výzkum zabýval zjišťováním, zda a nakolik se dané kraje od sebe v jednotlivých faktorech pracovní spokojenosti odlišují s následným porovnáváním výsledků.

Dalším zjištěním bylo, do jaké míry jiné určené skutečnosti ovlivňují jejich pracovní spokojenost.

Výzkum proběhl formou dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen papírově i elektronicky, používána byla pouze papírová forma. (Příloha č. 2) Respektována byla anonymita dotazníků, což bylo uvedeno v hlavičce dotazníků a též byly zachovány všechny etické zásady.

Otázky výzkumu byly směřovány do oblasti vedení lidí, řízení pedagogického procesu, klimatu a kultury školy, do oblasti pracovních a mezilidských vztahů a podmínek na pracovišti vedoucích k pracovní spokojenosti/nespokojenosti.

2. 2 Charakteristika zkoumaného souboru

Zkoumaný výběrový soubor tvoří učitelky třiceti vybraných MŠ tří krajů ČR, kraje Praha, Královehradeckého a Pardubického kraje jako základního souboru.

Výběr krajů jsem zvolila na základě svých vlastních pracovních zkušeností v každém z těchto krajů se zájmem zjistit možné rozdíly v pracovní spokojenosti učitelek. V minulosti jsem pracovala v Pardubickém a Královehradeckém kraji. V současnosti působím v kraji Praha. V každém kraji si učitelky stěžovaly nebo byly spokojené se stejnými, ale i odlišnými faktory a skutečnostmi. Z vybrané literatury i předvýzkumu byly do výzkumného šetření vybrány právě faktory, které jsem na základě pracovního působení v jednotlivých krajích zhodnotila jako prioritní pro výzkum, a které na učitelky nejvíce působí a vyvolávají shodu nebo rozdílnost odpovědí.

Všechny školy byly vybrány formou náhodného výběru (viz. Příloha č. 3). Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci lednu a únoru 2013. Před vlastním výzkumem

byla provedena pilotní fáze na vzorku učitelek MŠ a podle jejich reakcí byly provedeny určité změny v dotazníku. Rozesláno bylo celkem 180 dotazníků do 30 MŠ daných tří krajů ČR. Osloveno bylo 10 MŠ z každého kraje a mezi ně rozdáno 60 dotazníků pro učitelky.

Tabulka č. 1 - Návratnost dotazníků

Učitelky MŠ - kraj	osloveno	návratnost	návratnost v %
Praha	60	55	92
Královehřeadecký	60	54	90
Pardubický	60	50	83
CELKEM	180	159	88

Ke konečnému zpracování se vrátilo **159** dotazníků, to je **88 %** z celkově oslovených.

2. 3 Výběr respondentů

Respondenti byli osloveni osobně (především kraj Praha) nebo poštou (kraje Královehřeadecký a Pardubický). S dotazníky byl zaslán průvodní dopis řediteli dané MŠ se zpáteční ofrankovanou obálkou pro zpětné vrácení dotazníků výzkumníkovi. Tím došlo k vysoké návratnosti dotazníků. Ředitel školy, kterému pošta byla doručena, se tak stal částečně zprostředkovatelem dotazníkového šetření.

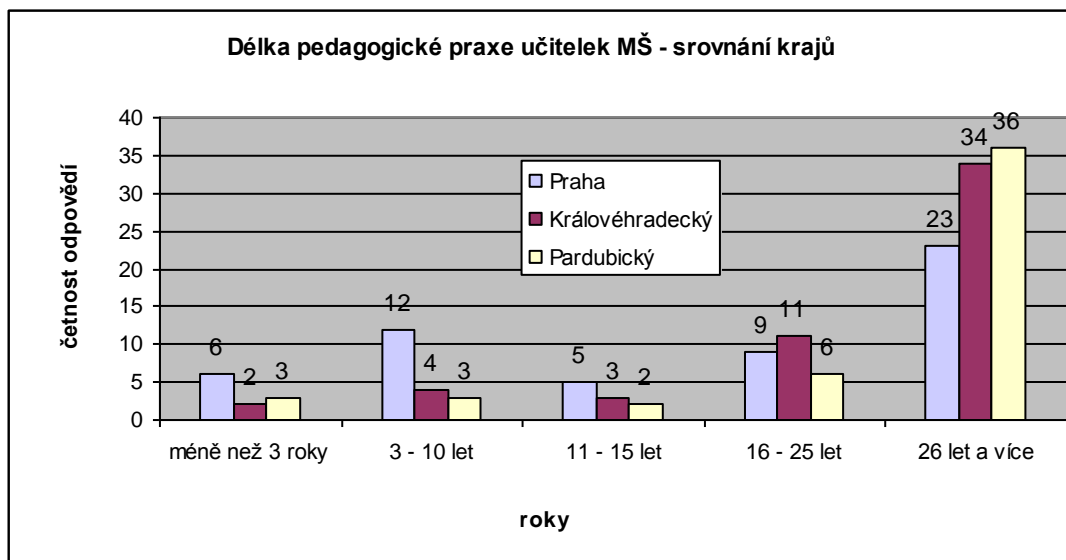
Použity byly specifické, cílené otázky týkající se pracovní spokojenosti učitelek. Otázky dotazníku tvoří 2 polouzavřené, 14 uzavřených otázek a 1 otevřená otázka. V dotazníku je použito intervalové škálování.

U 13 uzavřených otázek byla použita pětistupňová škála odpovědí (*rozhodně ano, spíše ano, spíše ne, rozhodně ne, neumím posoudit*). Z toho je 12 uzavřených otázek cílených na danou problematiku a 1 otázka je faktografická. U 1 uzavřené a faktografické otázky byla použita třístupňová škála odpovědí. U 2 polouzavřených otázek se škála více alternativ odpovědí doplní o alternativu „jiné (prosím, popište)“. 1 otevřená otázka dává výzkumníkovi možnost svobodného vyjádření se k dané problematice.

Identifikační otázky – faktografické údaje, týkající se délky pedagogické praxe a dosaženého vzdělání jsou umístěny na konci dotazníku.

Následující graf ukazuje zastoupení respondentů v dotazníkovém výzkumu podle délky praxe a srovnání v jednotlivých krajích.

Graf č. 1 – Délka pedagogické praxe učitelek MŠ – srovnání krajů

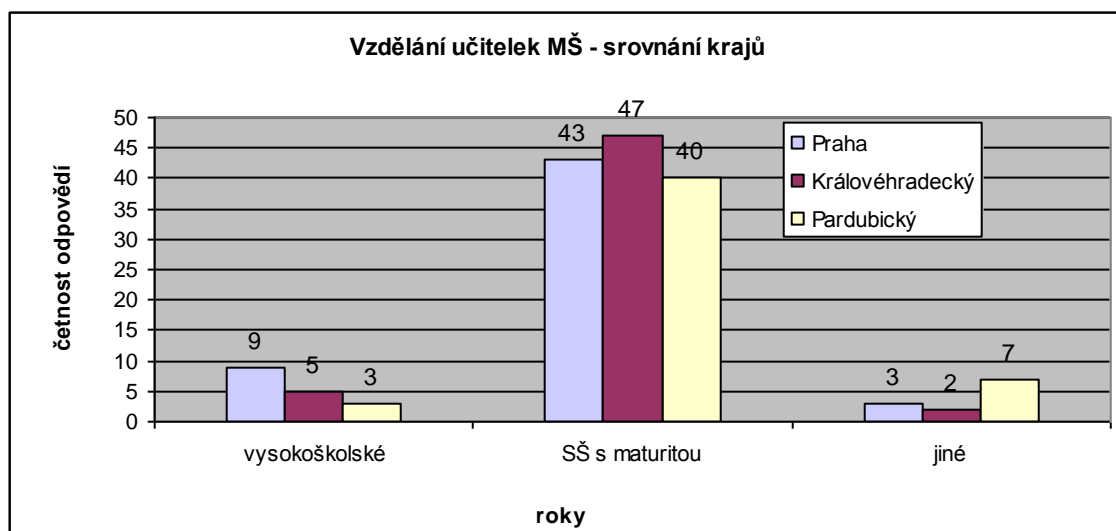


Graf č. 1 předkládá jednoznačné zastoupení učitelek s praxí delší více jak **26 let**. Největší počet jich podle výsledků pracuje v Pardubickém kraji - **36** a v Královéhradeckém kraji - **34**, Praha vykazuje **23** učitelek. V tomto případě se může jednat o stabilní typ kariéry, jak uvádí Štikar, aj. (2003) ⁶², jsou to tedy především učitelky, které nastoupily v 80. a 90. letech do školství, kdy byl enormní zájem o studium na středních pedagogických školách a po ukončení své profesní přípravy bezprostředně vstoupily do tohoto povolání a nepřetržitě v něm působí až do současnosti.

⁶² Štikar, J.; Ryměš, M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce, str. 94

Následující graf ukazuje dosažené vzdělání učitelek MŠ a srovnání v jednotlivých krajích

Graf č. 2 – Vzdělání učitelek MŠ – srovnání krajů



Graf zobrazuje, že ve všech srovnávaných krajích v MŠ jednoznačně převažují učitelky se **středoškolským** vzděláním. **Vysokoškolsky** vzdělané učitelky mají největší zastoupení v kraji Praha.

V současnosti pro učitelku mateřské školy je postačující střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů MŠ.

3. KVANTITATIVNÍ VÝZKUM

V dotazníkovém šetření pracuji s faktory ovlivňující pozitivně a negativně pracovní spokojenost učitelek MŠ, které jsem souhrnně uvedla v Tab. č. 2. Tyto faktory byly stanoveny na základě prostudované odborné literatury, vlastních pracovních zkušeností a na základě předvýzkumu.

Tabulka č. 2 – Faktory ovlivňující pracovní spokojenost učitelek MŠ

	FAKTORY	
	OVLIVŇUJÍCÍ PRACOVNÍ SPOKOJENOST UČITELEK MŠ	
	POZITIVNĚ	NEGATIVNĚ
1.	dobré vztahy a komunikace	špatné vztahy a komunikace
2.	náplň práce	administrativní zátěž
3.	vyhovující pracovní podmínky (zázemí pro učitele, vybavení, světlo, teplo...)	nevyhovující pracovní podmínky (zázemí pro učitele, vybavení, světlo, teplo...)
4.	kvalitní vedení	hlučnost prostředí
5.	možnost sebevzdělávání	vysoké počty dětí
6.	jistota zaměstnání	nekvalitní vedení
7.	dostačující finanční podmínky	nemožnost sebevzdělávání
8.	pracovní doba	nejistota zaměstnání
9.	delší dovolená	nedostačující finanční ohodnocení
10.	osobní spokojenost	osobní nespokojenost
11.	morální uznání (od vedení)	absence morálního uznání (od vedení)
12.	přijímání odpovědnosti za další úkoly	přijímání odpovědnosti za další úkoly
13.	jiné	jiné
14.	neumím posoudit	neumím posoudit

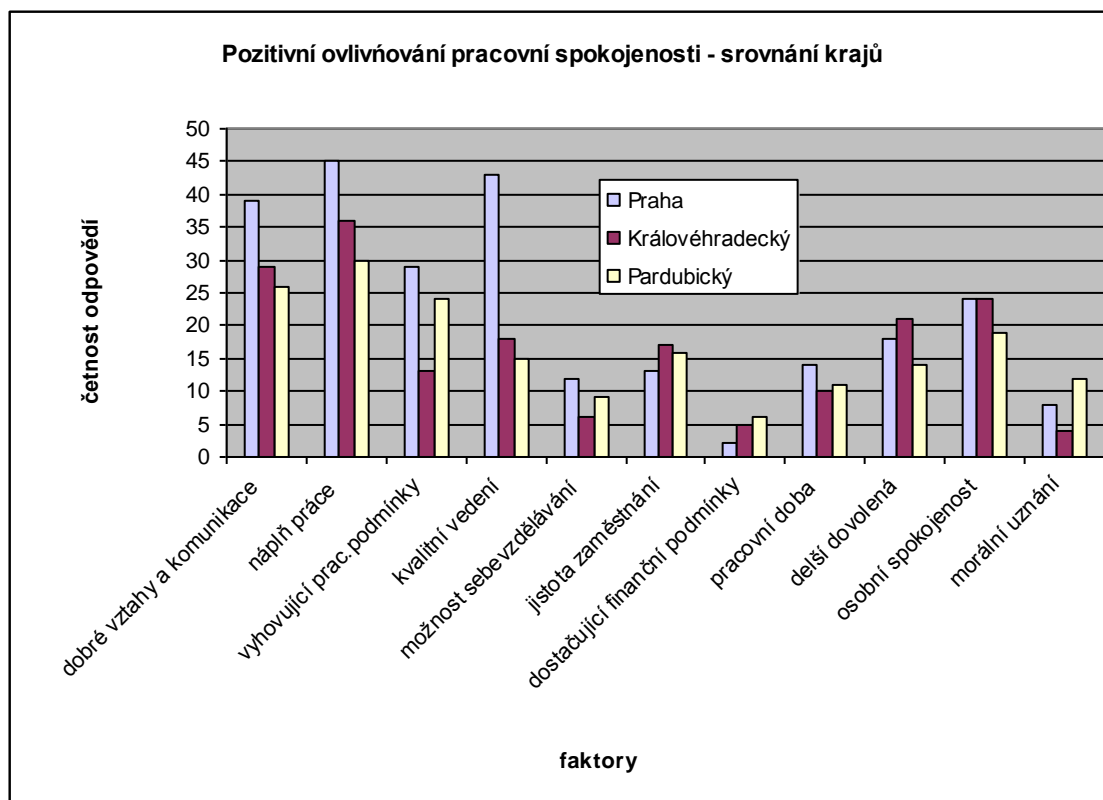
Tabulka č. 3 - Faktory pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost - četnost odpovědí na důležitost faktorů v jednotlivých krajích

Faktory pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost		Kraj		
		Praha	Královehradecký	Pardubický
1.	dobré vztahy a komunikace	39	29	26
2.	náplň práce	45	36	30
3.	vyhovující pracovní podmínky	29	13	24
4.	kvalitní vedení	43	18	15
5.	možnost sebevzdělávání	12	6	9
6.	jistota zaměstnání	13	17	16
7.	dostačující finanční podmínky	2	5	6
8.	pracovní doba	14	10	11
9.	delší dovolená	18	21	14
10.	osobní spokojenost	24	24	19
11.	morální uznání (od	8	4	12
12.	přijímání odpovědnosti za další úkoly	0	3	2
13.	jiné	0	0	0
14.	neumím posoudit	0	0	0
Celkový počet označených faktorů		247	186	184

Ve výše uvedené tabulce jsou zaznamenány faktory pozitivně ovlivňující spokojenost učitelek MŠ a jejich četnost odpovědí na důležitost daného faktoru v jednotlivých krajích. Učitelky měly možnost vybrat 1 – 5 možností z nabízených faktorů. Tuto možnost využily nejvíce učitelky kraje Praha s 247 označenými faktory

Následující graf znázorňuje četnost odpovědí respondentek u jednotlivých faktorů pozitivně ovlivňujících pracovní spokojenost ve srovnávaných krajích.

Graf. č. 3 – Srovnání faktorů pozitivně ovlivňujících pracovní spokojenosti v jednotlivých krajích



Graficky je znázorněno **11** faktorů. K posledním 3 faktorům (*přijímání odpovědnosti za další úkoly, jiné, neumím posoudit*) se respondenty nevyjádřily nebo mají podle výsledků výzkumu zanedbatelnou četnost odpovědí z hlediska **pozitivního** působení na pracovní spokojenost. Nejsou proto v grafu uvedeny.

Výsledek grafu ukazuje na faktor ***náplň práce***, který získal ve všech třech krajích největší počet odpovědí. Je tedy hodnocen jako faktor nejvíce pozitivně ovlivňující spokojenost učitelek. Z toho vyplývá, že učitelky si tuto profesi vybraly právě pro její

pracovní náplň s dětmi, vidí v ní smysluplnost, naplnění svých představ a většina z nich ji bere jako celoživotní „poslání“ vzhledem k délce praxe většiny z nich.

Výsledek grafu ukazuje na skutečnost, že faktor **kvalitní vedení** dosáhl jasné převahy v kraji Praha se **43** odpověďmi oproti **18** odpovědím v Královéhradeckého kraji, a **15** odpovědím v Pardubického kraji. Neméně významnou roli v pořadí hraje faktor **dobré vztahy a komunikace**, který celkově určuje třetí místo v kraji Praha s **39** odpověďmi a ve zbývajících krajích četnost odpovědí řadí tento faktor na druhé místo. Kraj Královéhradecký – **29** odpovědí a **26** odpovědí v Pardubickém kraji. Tento faktor dává za pravdu důležitosti vzájemné spolupráce a komunikace, která je v MŠ nezbytná. Učitelky v Pardubickém kraji na třetí místo dávají faktor **vyhovující pracovní podmínky** s **29** odpověďmi, v kraji Praha je to **24** odpovědí a Královéhradeckému kraji **13** odpovědí řadí tento faktor až na sedmé místo.

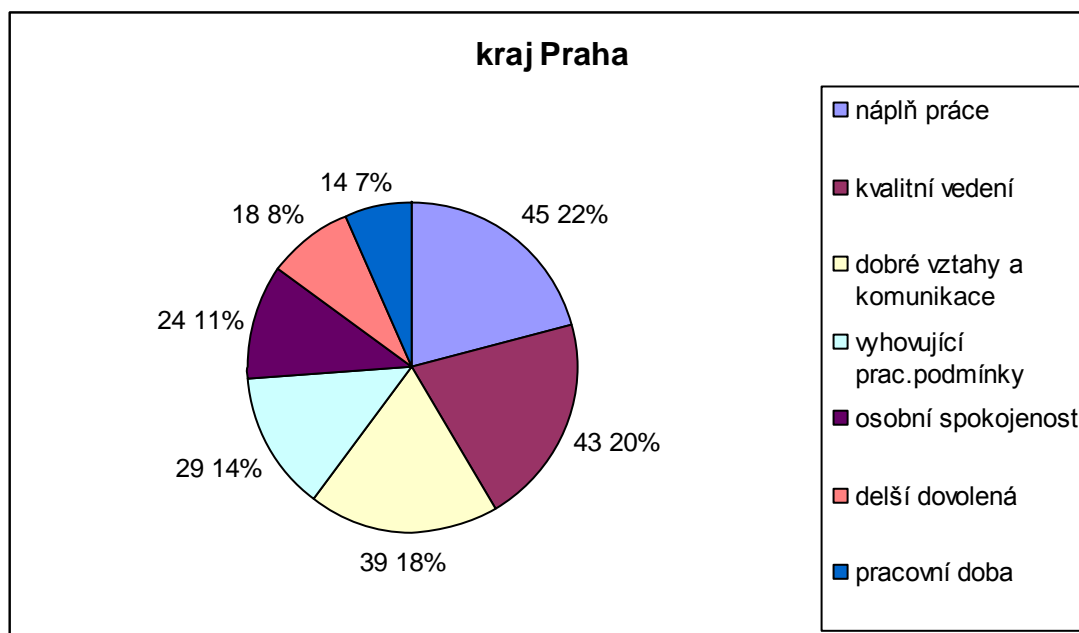
Nezanedbatelným faktorem ve všech krajích se stal faktor **osobní spokojenost** s **24** odpověďmi současně v kraji Praha i Královéhradeckém a s **19** v Pardubickém kraji.

Jak uvádí Kelly (2012)⁶³, osobní život zasahuje do pracovního života, a kdo je spokojen v osobním životě, dá se předpokládat, že je spokojen i v pracovním a je velkým přínosem pro organizaci.

⁶³ Kelly, M., *Bud'te spokojeni v práci i doma*, str. 84

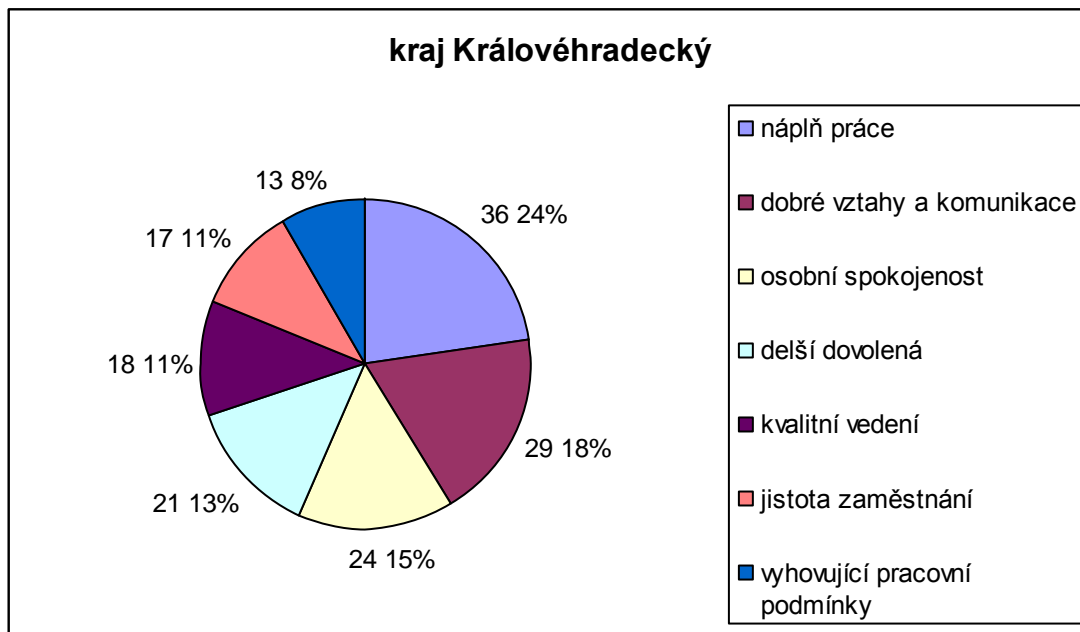
Následující grafy č. 4, 5, 6 zobrazují opakující se faktory **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost v různém pořadí důležitosti v každém kraji zvlášť. Určují četnost odpovědí udávaných též v procentech. Střídá se vždy šest stejných faktorů ve všech krajích. Sedmý faktor je v každém kraji zastoupen odlišně. V kraji Praha jde o faktor **pracovní doba** a v Královéhradeckém a Pardubickém kraji faktor **jistota zaměstnání**.

Graf č. 4 – Faktory nejvíce pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost - kraj Praha



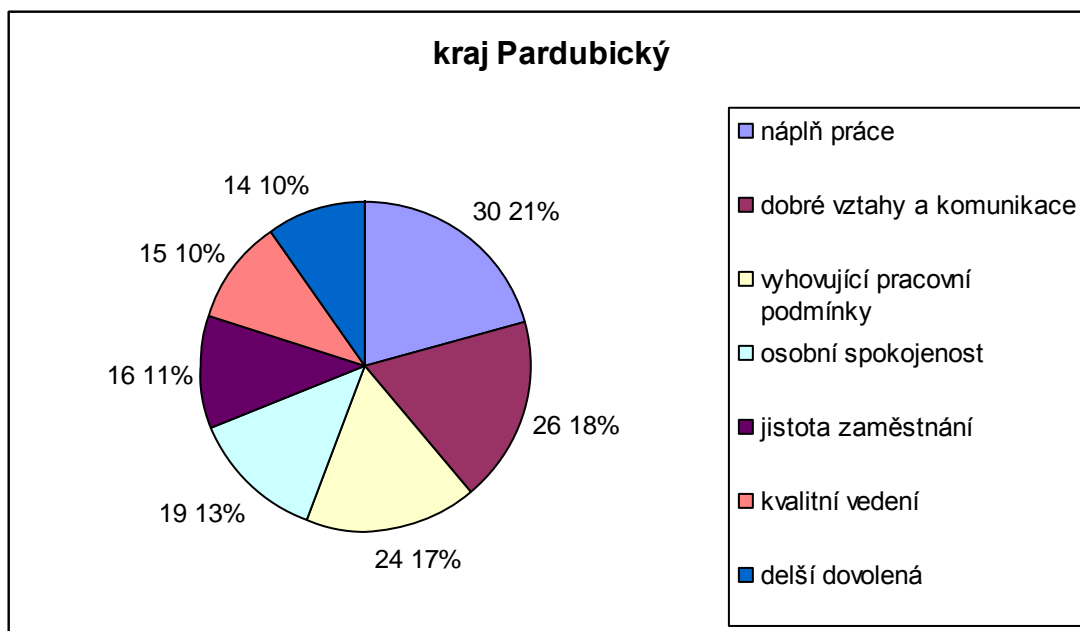
V kraji Praha ovlivňuje pozitivně pracovní spokojenost též faktor **pracovní doba**, i když je zastoupen pouze **14** hlasy (**7%**). Pracovní doba učitele MŠ činí 40 hod. týdně, přesto určitou výhodou je zkrácená přímá práce u dětí na 31 hod., a to učitelky do jisté míry může pozitivně ovlivňovat.

Graf č. 5 - Faktory nejvíce pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost - kraj Královéhradecký



V Královéhradeckém kraji ovlivňuje pozitivně pracovní spokojenost též faktor **jistota zaměstnání** se 17 hlasy (11%) a **vyhovující pracovní podmínky**, které jsou zastoupeny pouze 13 hlasy (8%) a umístily se na sedmém posledním místě v grafu oproti třetímu místu v Pardubickém kraji a čtvrtému míst v kraji Praha.

Graf č. 6 - Faktory nejvíce pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Pardubický



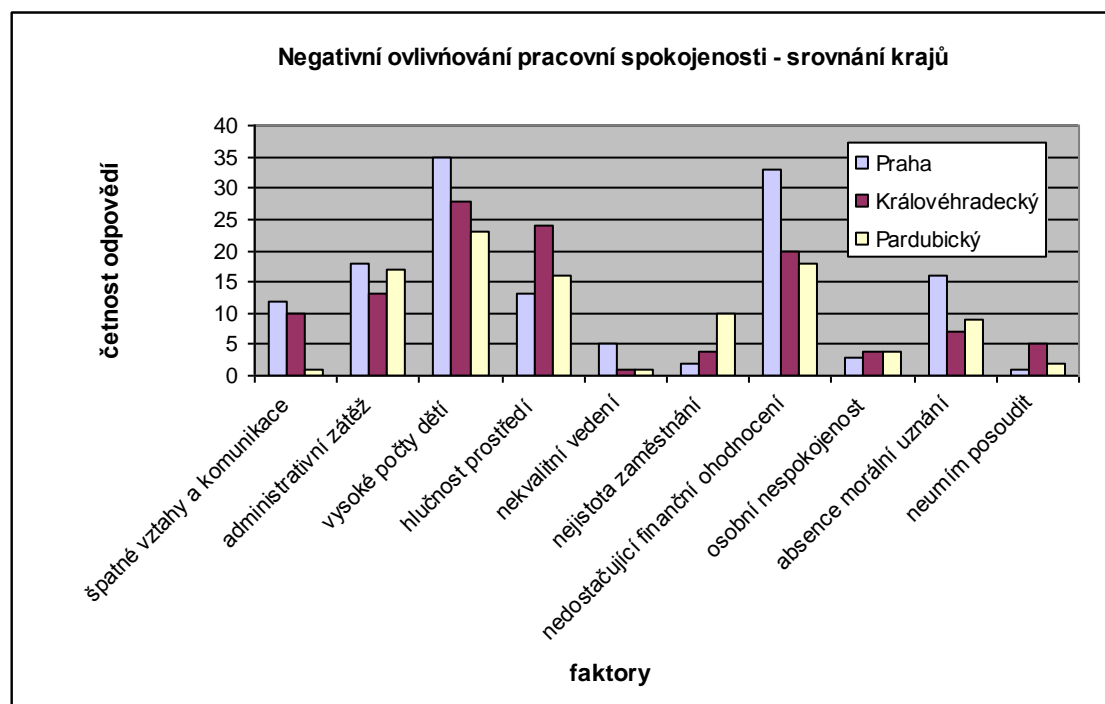
V tomto kraji faktor **jistota zaměstnání** se dostal na páté místo se 16 hlasy (11%). Toto procento respondentek vnímá pozitivně jistotu svého zaměstnání.

V následující tabulce jsou zaznamenány faktory **negativně** ovlivňující spokojenost učitelek MŠ a jejich četnost odpovědí na důležitost daného faktoru v jednotlivých krajích. Učitelky měly možnost vybrat 1 – 5 možností z nabízených faktorů. Tuto možnost využily opět nejvíce učitelky kraje Praha se 143 označenými faktory.

Tabulka č. 4 - Faktory negativně ovlivňující pracovní spokojenost - četnost odpovědí na důležitost faktorů v jednotlivých krajích

Faktory negativně ovlivňující pracovní spokojenost		Kraj		
		Praha	Královéhradecký	Pardubický
1.	špatné vztahy a komunikace	12	10	1
2.	administrativní zátěž	18	13	17
3.	vysoké počty dětí	35	28	23
4.	hlučnost prostředí	13	24	16
5.	nekvalitní vedení	5	1	1
6.	nejistota zaměstnání	2	4	10
7.	nedostačující finanční ohodnocení	33	20	18
8.	osobní nespokojenost	3	4	4
9.	absence morální uznání	16	7	9
10.	neumím posoudit	1	5	2
11.	nevyhovující pracovní podmínky	0	1	5
12.	přijímání odpovědnosti za další úkoly	4	0	2
13.	jiné	1	2	1
14.	nemožnost sebevzdělávání	0	1	0
	Celkový počet odpovědí	143	119	109

Graf č. 7 – Srovnání faktorů negativně ovlivňující pracovní spokojenosti v jednotlivých krajích



Výše uvedený graf znázorňuje četnost odpovědí respondentek u jednotlivých faktorů negativně ovlivňujících pracovní spokojenost ve srovnávaných krajích.

Graficky je znázorněno je **10** faktorů. Poslední 4 faktory (*nevyhovující pracovní podmínky, přijímání odpovědnosti za další úkoly, nemožnost sebevzdělávání a jiné*) mají podle výsledků výzkumu zanedbatelnou četnost odpovědí z hlediska **negativního** působení na pracovní spokojenost. Nejsou proto v grafu uvedeny.

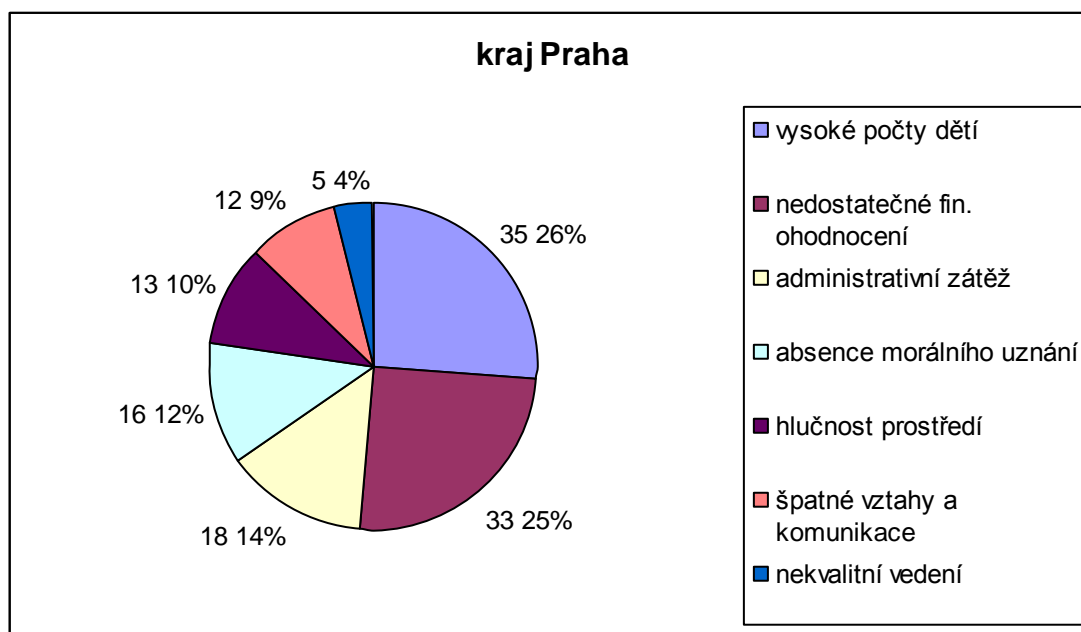
Sedmý graf ukazuje na skutečnost, že **vysoké počty dětí** nejvíce negativně ovlivňují pracovní spokojenost učitelek ve všech krajích. Tento faktor může ovlivňovat především kvalitu výchovy a vzdělání a omezený individuální přístup k dětem.

Nejvyšší četnost odpovědí, a to **35**, dostal tento faktor v kraji Praha, v Královéhradeckém **28** odpovědí a v Pardubickém **23** odpovědí. Dalším nejvíce zastoupeným faktorem je **nedostačující finanční ohodnocení**. V kraji Praha dosáhl **33** odpovědí, v Královéhradeckém kraji **20** a v Pardubickém **18** odpovědí. Zde se jedná o otázku s největším rozdílem v četnosti odpovědí mezi krajem Praha a Pardubickým krajem. **Hlučnost prostředí** nejvíce negativně ovlivňuje učitelky v Královéhradeckém kraji – **24** odpovědí, Praha **13** odpovědí a Pardubický kraj **16** odpovědí. Tento faktor úzce souvisí právě s vysokými počty dětí na třídách, vzájemně se ovlivňují a mohou negativně působit na psychický i fyzický stav učitelek, které nemají během 6 – 8 hod. pracovní doby žádné přestávky a jsou tak permanentně vystaveny hluku, vysoké zátěži na pozornost související se zodpovědností a bezpečností dětí. **Administrativní zátěž** je faktor, který u respondentek všech krajů obsadil třetí a čtvrté místo. Četnost odpovědí v kraji Praha - **18**, v Královéhradeckém - **17** a **13** odpovědí v Pardubickém kraji. I když se celkově tento faktor umísil na předních místech, dá se podle počtu odpovědí označit, že nepůsobí až tak negativně na pracovní spokojenost.

Z výsledku grafu se dá dále vyčíst, že učitelky kraje Praha nejvíce negativně ovlivňuje **absence morálního ohodnocení** - **16** odpovědí před učitelkami kraje Pardubického – **9** odpovědí a Královéhradeckého - **7** odpovědí.

Následující grafy č. 8, 9, 10 zobrazují opakující se faktory v různém pořadí důležitosti v každém kraji zvlášť. Určují četnost odpovědí respondentek udávaných též v procentech. Střídá se vždy pět stejných faktorů ve všech krajích. Šestý a sedmý faktor je v každém kraji zastoupen odlišně. V kraji Praha jde o faktor *špatné vztahy a komunikace, nekvalitní vedení*. V Královéhradeckém *špatné vztahy, neumím posoudit* a v Pardubickém kraji faktor *nejistota zaměstnání a nevyhovující pracovní podmínky*.

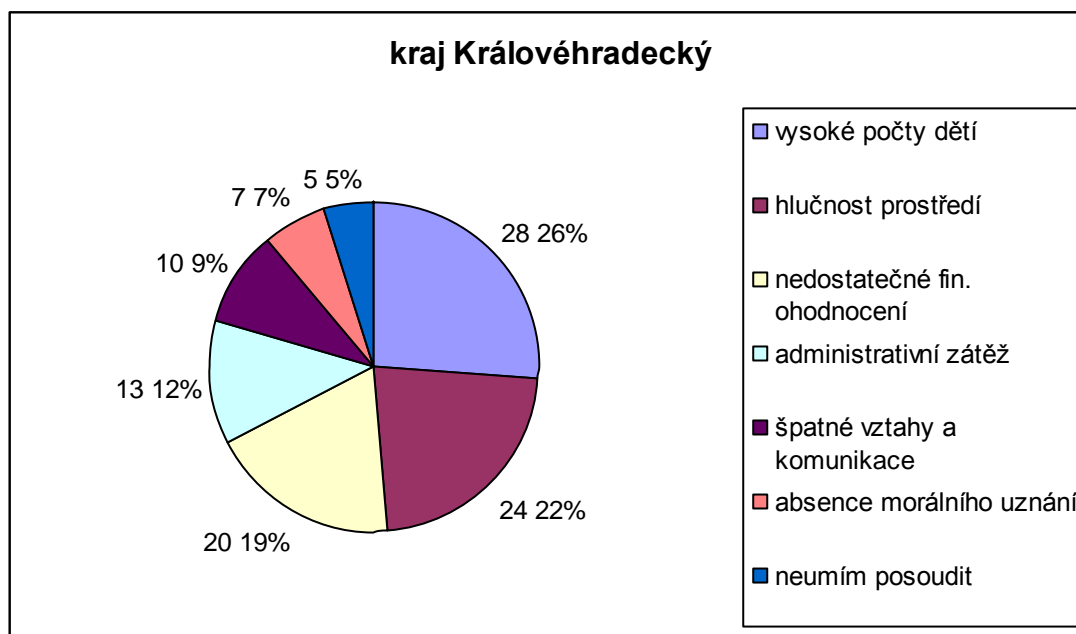
Graf č. 8 - Faktory nejvíce negativně ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Praha



Osmý graf ukazuje, že v kraji Praha faktory **vysoké počty dětí** a **nedostatečné finanční ohodnocení** zabírají přes **50% (68 odpovědí)** a ukazují jednoznačně na jejich negativní ovlivňování pracovní spokojenosti. Hospodářské noviny (12. 11. 2012)⁶⁴ uvádějí, že pro pedagogy je výhodné se kraji Praha raději „vyhnout“. Vzhledem k celostátně stejným platovým tarifům jsou zde pro ně životní náklady nejvyšší z celé republiky. A také na rozdíl od Prahy proudí do ostatních krajů různé evropské dotace. Faktor **nekvalitní vedení** se **4% (5 odpovědí)** se vyskytuje do sedmého místa pouze v kraji Praha.

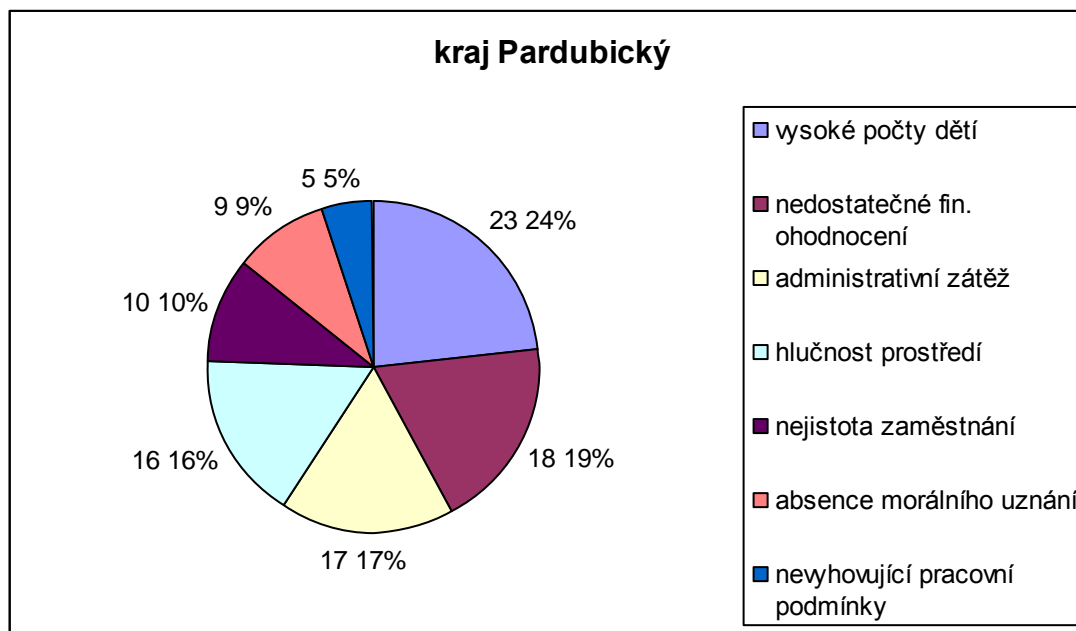
⁶⁴ Hospodářské noviny, Učitelé a lékaři nejvíce vydělají mimo Prahu, č. 220, str.4

Graf č. 9- Faktory nejvíce negativně ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Královéhradecký



V devátém grafu zabírají faktory **vysoké počty dětí** a **hluchnost prostředí** téměř **50%** (48 odpovědí). Jsou to faktory, které spolu úzce souvisí a ukazují jednoznačně na jejich negativní ovlivňování pracovní spokojenosti v Královéhradeckém kraji.

Graf č. 10 - Faktory nejvíce pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Pardubický



Nejistota zaměstnání negativně ovlivňuje pracovní spokojenost v **10%** (10 odpovědí) učitelky Pardubického kraje. Faktor, který se dostal na páté místo.

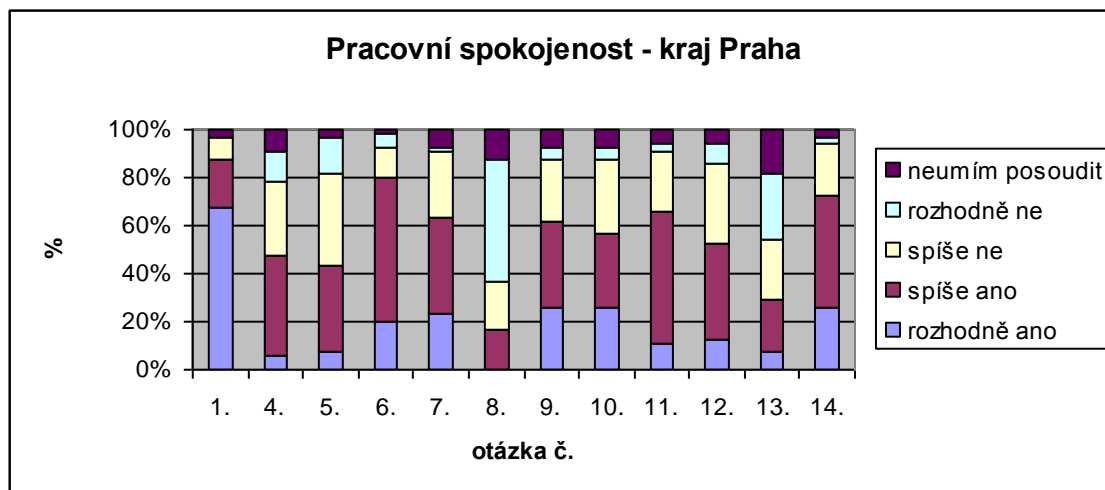
3. 1 Otázky z dotazníku

Pracovní spokojenost učitelek mateřských škol

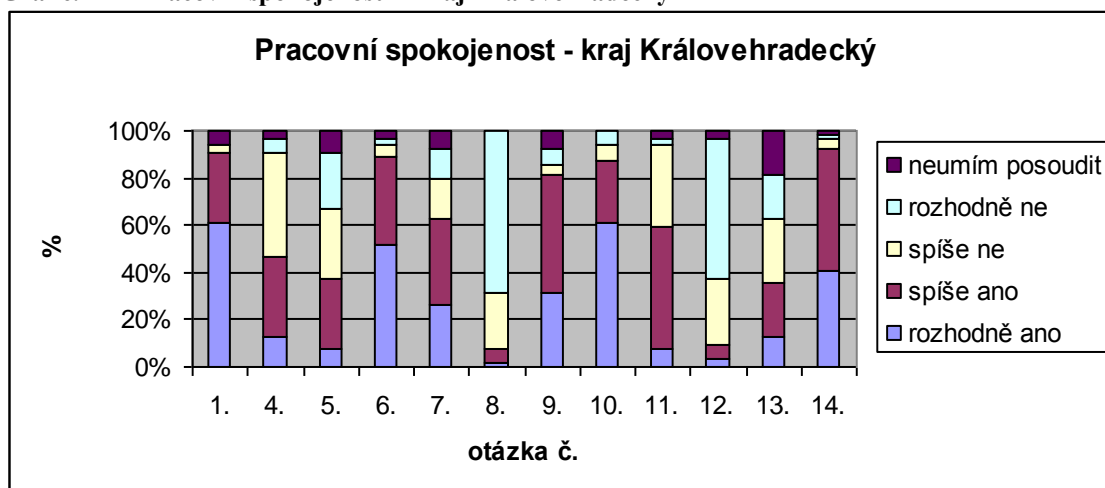
1. Jste ráda, že učíte právě na této škole?
2. *Tato otázka se týká faktorů spokojenosti (není v následných grafech).*
3. *Tato otázka se týká faktorů spokojenosti (není v následných grafech).*
4. Cítíte se unavená, přetížená ze své práce?
5. Myslíte, že vaše práce ovlivňuje **negativně** váš fyzický zdravotní stav?
6. Seberealizujete se ve své práci?
7. Využila byste možnosti placeného volna (na půl roku, rok, pro zdravotní odpočinek),
s jistotou návratu do stejné organizace?
8. Uvažujete o změně zaměstnání?
9. Cítíte, že vedení vaši práci oceňuje (podle možností – osobní ohodnocení, odměny)?
10. Setkáváte se ze strany vedení s morálním ohodnocením (pochvala, poděkování)?
11. Cítíte uznání ze strany rodičů?
12. Dochází ve vaší škole k časté fluktuaci (střídání) učitelek?
13. Jestliže ano, má to vliv na vaši pracovní spokojenost?
14. Cítíte se ve své práci celkově spokojená?
15. Co vám nejvíce chybí k vaší pracovní spokojenosti? (Tato otázka je otevřená, není uvedena v grafu).

Následující grafy č. 11, 12, 13 zobrazují pětistupňovou škálu odpovědí na výše uvedené otázky znázorněné v procentech pro každý kraj.

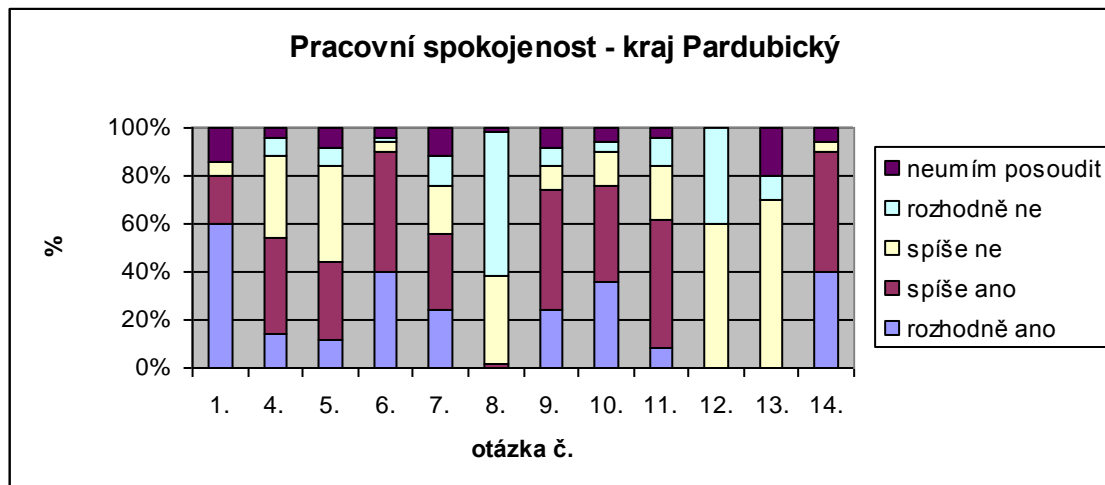
Graf č. 11 – Pracovní spokojenost – kraj Praha



Graf č. 12 – Pracovní spokojenost – kraj Královehradecký



Graf č. 13 – Pracovní spokojenost – kraj Pardubický



3. 2 Komparace odpovědí

Otázka č. 1

Učitelky všech tří krajů tzn. **80% - 90%** se k této otázce vyjádřily kladně (*určitě ano, spíše ano*) a označily, že učí právě na své škole rády a tím vyjádřily určitou identifikaci se svojí organizací, s jejími cíli a hodnotami. Výjimku tvořilo asi **7%** učitelek kraje Praha, které označily položku *spíše ne*, nejvíce z negativních odpovědí všech krajů.

Určitou roli ve spokojenosti působení na dané škole může být i délka praxe většiny učitelek (26 let a více) podle výsledků výzkumu, a tím také možná délka působení na jednom pracovišti, určitý zvyk, loajalita s organizací.

Otázka č. 4

Co se týká přetížení a únavy učitelek, polovina tento stav uvádí, polovina se necítí unavená z této práce. Nejvyšší procento únavy cítí učitelky Pardubického kraje, přibližně **57%**. Tyto učitelky mají podle grafu č. 13 nejdelší praxi a mohou se proto cítit větší únavu. Nedá se tedy podle odpovědí říci, že by tato práce učitelky jednoznačně vyčerpávala.

Otázka č. 5

Učitelky MŠ jsou denně ohrožovány řadou infekčních onemocnění, parazitů (veš dětská), které se přenášejí mezi dětmi. Přesto okolo **50%** učitelek všech tří krajů uvádí, že jejich práce nemá negativní vliv na jejich zdravotní stav.

Z negativních zdravotních faktorů respondenty uvádějí, že trpí ztrátou hlasu, mají problémy s hlasivkami, stěžují si na bolesti zad (stálé ohýbání u dětí), trpí infekčními a chřipkovými onemocněními.

Otázka č. 6

Celkem procentuálně shodně odpověděly na otázku seberealizace v práci učitelky Pardubického a Královehradeckého kraje, **90%** z nich se v práci učitelky MŠ seberealizuje. Učitelky kraje Praha uvedly **80%** seberealizaci. V tomto kraji jsou zastoupeny nejvíce učitelky s kratší praxí, tak je pravděpodobné, že se ještě „hledají“ nebo nejsou přesvědčené o pravosti tohoto povolání.

Otázka č. 7

Podle Lažové (2012)⁶⁵ jsou učitelky po 25 letech praxe u dětí hodně vyčerpané a určitá pauza by je mohla nově nastartovat. V současnosti není praxe placeného volna v ČR zavedena. K této otázce se nevyjádřilo **18%** respondentek. Možnosti využití placeného volna na dobu určitou pro odpočinek s jistotou návratu do dané organizace by nejvíce využily učitelky Královehradeckého kraje a kraje Praha, a to shodně **62%**. V obou případech převládala odpověď **spíše ano**. Překvapivě vysoké procento záporných odpovědí bylo v Pardubickém kraji, **spíše ne – 20%, rozhodně ne – 12%**.

Otázka č. 8

O změně zaměstnání uvažuje celkově velice nízké procento odpovídajících. V Pardubickém kraji se jedná pouze jen o **2%**, v Královehradeckém kraji o **7%**. V kraji Praha je to **17%**. **10%** učitelek v tomto kraji tuto situaci neumí posoudit. Ostatní učitelky ve všech krajích jsou rozhodnuty v tomto povolání setrvat.

Otázka č. 9

I když zde záleží na množství různých okolností. Ředitelky ve všech krajích, podle odpovědí učitelek, se zřejmě podle možností snaží oceňovat své pracovníce formou určitých finančních odměn. Učitelky kraje Praha jsou podle výzkumu překvapivě nejméně ohodnocovány. Téměř **40%** respondentů odpovědělo záporně oproti necelých **20%** ostatních krajů.

Otázka č. 10

S pochvalou a poděkováním se respondenti od svého vedení nejvíce setkávají v Královehradeckém kraji, kde **60%** odpovědělo **rozhodně ano** a **22%** **spíše ano**, v Pardubickém **40%** **rozhodně ano** a **40%** **spíše ano**. Nejméně se s morálním ohodnocením setkávají respondenti v kraji Praha **29%** **rozhodně ano**, **30%** **spíše ano**.

⁶⁵ Lažová, L., Předškoláci už musí vědět, že existují nějaká pravidla hry. Informatorium, č. 10

Otázka č. 11

Tato otázka byla hodnocena téměř shodně ve všech třech krajích. Uznání od rodičů ať už jakoukoli formou cítí zhruba **60%** dotazovatelů. Preferována byla odpověď **spíše ano**. Nejvíce se setkávají s uznáním ze strany rodičů učitelky kraje Praha, **63%**. Z odpovědí vyplývá, že jsou stále ještě rodiče, kteří jsou neuznalí, neoceňují vaši práci, chovají se nadřazeně, ale převažují rodiče té druhé kategorie.

Otázka č. 12

Fluktuace podle Štikara aj. (2003)⁶⁶ je především závislá na spokojenosti v práci (pracovní podmínky, vztahy a komunikace...) a spokojenost s prací (náplň práce, odměna za vykonanou práci...). K nejčastější fluktuaci dochází mezi učitelkami v kraji Praha, **40%** uvádí **spíše ano** a **10% rozhodně ano**.

Důvodem mohou být tyto výše uvedené faktory, ale také možnost větších pracovních příležitostí, především u mladších učitelek, kterých je procentuálně nejvíce právě v tomto kraji.

Otázka č. 13

Fluktuace (střídání) učitelek v organizaci, podle odpovědí, nemá vliv na pracovní spokojenost učitelek kraje Pardubického a Královehradeckého a to právě z důvodu téměř 100% absence fluktuace. V kraji Praha je negativně ovlivněno touto situací **24%** učitelek, kterým vadí časté střídání pracovníků v organizaci. **20%** neumí tuto situaci posoudit.

Otázka č. 14

Zde se potvrdila teorie o závislosti dílčích faktorů ovlivňujících celkovou pracovní spokojenost. Ve výzkumu učitelky uvádějí nespokojenost s některými důležitými faktory, na druhou stranu i spokojenost s dalšími faktory, a tím se potvrzuje celková pracovní spokojenost.

Výsledek dotazníkového šetření ukazuje, že celkově jsou učitelky se svým povoláním, **spíše spokojeny**. V Královehradeckém kraji **40% rozhodně ano** a **51% spíše ano**. V Pardubickém kraji **40% učitelek rozhodně ano** a **50% spíše ano**. V kraji Praha

⁶⁶ Štikar, J.; Ryměš, M.; Riegel, K.; aj., Psychologie ve světě práce

uvedlo **22%** učitelek **rozhodně ano** a **42% spíše ano**. V tomto kraji vyšla menší pracovní spokojenost.

Otázka č. 15

Následně uvádím faktory a skutečnosti nejvíce zastoupené v odpovědích respondentek.

Učitelky všech krajů nejvíce shodně uvádějí, že jim k pracovní spokojenosti chybí **nižší počty dětí na třídách** (s tím souvisí i spojování dětí). Dále zdůrazňují **administrativní zátěž**, která je obírá o čas, který by se měl využívat k pedagogické činnosti. Především učitelky kraje Praha opětovně poukazují, že jim chybí **dostatečné odpovídající finanční ohodnocení**. Učitelkám vadí „**nesmyslné požadavky rodičů**“ a jejich **absence uznání**. Respondentky udávají i **nevhodnou organizaci na pracovišti a špatné vztahy v kolektivu** (neshody s kolegyní, neshody s vedením). Převážně učitelky Pardubického a Královehradeckého kraje si stěžují **na nedostatek financí na vybavení a pomůcky**. Devět učitelek uvedlo **absenci mužského elementu** v kolektivu.

Ostatní odpovědi byly zastoupeny pouze dvěma nebo jedním uvedením.

Z celkového počtu **159** respondentek všech krajů, odpovědělo na tuto otázku **101** učitelek.

3. 3 Interpretace tvrzení

Z porovnání výsledků průzkumného šetření se stanovenými tvrzeními vyplynuly následující závěry.

T 1 *Učitelky kraje Praha budou celkově procentuálně méně spokojeny ve svém zaměstnání než učitelky Pardubického a Královehradeckého kraje.*

Otázka č. 14 zastupuje v dotazníku otázku celkové spokojenosti. Na základě grafu č. 11, vyplývá, že učitelky kraje Praha se cítí celkově méně spokojeny, jedná se o **27%** rozdíl oproti zbývajícím krajům. Podle výsledků výzkumu se dá předpokládat, že hlavním důvodem je nedostatečné finanční ohodnocení. Učitelky MŠ jsou celostátně hodnoceny podle tabulky platových tarifů pedagogických pracovníků a jsou zařazeny do 8. a 9. platových tříd. Tím, že v kraji Praha jsou vyšší životní náklady i vyšší průměrné platy mohou se učitelky v tomto kraj cítit znevýhodněné a tato situace se následně odráží na celkové pracovní spokojenosti.

Tvrzení bylo **verifikováno**.

T 2 *V kraji Praha dochází k častější fluktuaci učitelek MŠ než v ostatních sledovaných krajích.*

Otázka č. 12 zastupuje v dotazníku otázku fluktuace učitelek MŠ. Tím, že v kraji Praha dochází k vyšší migraci obyvatel, je předpoklad, že i v tomto povolání dochází k častější fluktuaci učitelek než právě v dalších dvou dotazovaných krajích.

Dotazované učitelky v kraji Praha tuto tvrzení potvrdily svými odpověďmi. Fluktuace činí v součtu odpovědí **spíše ano, rozhodně ano, 50%**. V Pardubickém kraji je uvedena **0%** fluktuace učitelek a v kraji Královéhradeckém **17%**.

Tvrzení bylo **verifikováno**.

T 3 *Mezi třemi nejvíce zastoupenými faktory ovlivňující **pozitivně** pracovní spokojenost bude u učitelek hodnocen faktor „ delší dovolená“.*

Analýzou faktorů pozitivně ovlivňujících pracovní spokojenost učitelek se zjistilo, že faktor „delší dovolená“ se nejvýše dostal na čtvrté místo v Královéhradeckém kraji, na šesté místo v kraji Praha a až na deváté v Pardubickém kraji. Z tohoto výsledku překvapivě vyplývá, že delší dovolená, která čítá 40 pracovních dnů, není pro učitelky MŠ nijak důležitým faktorem pozitivně ovlivňujícím jejich pracovní spokojenost.

Tvrzení bylo **vyvráceno**.

T 4 *Mezi třemi nejvíce zastoupenými faktory ovlivňující **negativně** pracovní spokojenost bude u učitelek hodnocen faktor „ nedostačující finanční ohodnocení“.*

Výsledky výzkumu ukázaly, že finanční ohodnocení ovlivňuje negativně pracovní spokojenost učitelek MŠ. Např. čistý příjem učitelky MŠ po 30 letech praxe činí v současnosti cca. 16.500 Kč. (viz. Příloha č. 6 – Stupnice platových tarifů).

A i když tento faktor, se nedostal na první místo v žádném kraji, figuruje vždy na druhém nebo třetím místě.

Tvrzení bylo **verifikováno**.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce byla pracovní spokojenost učitelek mateřských škol. Cílem byla problematika a analýza pracovní spokojenosti učitelek mateřských škol. Srovnání pracovní spokojenosti učitelek státních MŠ tří krajů – kraje Praha, Pardubického a Královehradeckého. Stanovení faktorů, které v současnosti nejvíce pozitivně a negativně ovlivňují pracovní spokojenost učitelek MŠ. Zjištění dalších skutečností ovlivňujících jejich pracovní spokojenost a porovnání rozdílů ve srovnávaných krajích

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část.

Teoretická část popisuje pojmy, definice, znaky, teorie pracovní spokojenosti a témata s ní související. Charakterizuje faktory, které mají vliv na pracovní spokojenost učitelek.

Ve výzkumné části je popsána a zdůvodněna metodologie prováděcího výzkumu. Tato část dále analyzuje, vyhodnocuje a popisuje výsledky a jiné skutečnosti získané dotazníkovou metodou za pomoci tabulek a grafů. Samotný dotazník je součástí práce jako příloha. Následně byly ověřovány čtyři tvrzení. Tři z nich byly verifikovány a jedno nepotvrzeno.

Co se týká výsledků dotazníkového šetření, byla vyhodnocena tato fakta.

Rozdíly mezi kraji v četnosti odpovědí nebo procentuální rozdíly nebyly zásadní. Větší rozdíly se týkaly především kraje Praha versus Královehradecký a Pardubický kraj.

Faktor, který nejvíce pozitivně ovlivňuje pracovní spokojenost učitelek ve všech krajích je samotná náplň práce. Práce s dětmi je tedy prvořadým faktorem spokojenosti. Učitelky kraje Praha rovněž upřednostňují kvalitní vedení nad dobrými vztahy a komunikací. V Královehradeckém kraji druhé místo obsadily dobré vztahy a komunikace a následně osobní spokojenost. Učitelky v Pardubickém kraji shodně uvedly první dva faktory jako v Královehradeckém kraji, a třetí místo obsadily vyhovující pracovní podmínky. Práce v MŠ je týmová práce, proto uvedení těchto faktorů je příznačné a opodstatněné a učitelky si jsou vědomy, že bez pozitivního vlivu těchto faktorů se nedá spokojeně pracovat. Výsledky též ukazují, že učitelky kraje Praha jsou náročnější v oblasti kvalitního vedení, vyžadují také kromě většího finančního ohodnocení i více morální podpory.

Faktory, které nejvíce negativně ovlivňují pracovní spokojenost, vyšly shodně v kraji Praha a Pardubickém kraji. Jedná se o vysoké počty dětí na třídách, nedostačující finanční ohodnocení a administrativní zátěž. V Královehradeckém kraji tento sled faktorů

ještě střídá hlučnost prostředí, která úzce souvisí právě s vysokými počty dětí. Ukazuje se, že problém vysokých počtů dětí ve třídách není banalitou a může se odrazit ve vztahu k práci s dětmi. Děti pak nejsou vnímány jako osobnosti, ale jako „kusy“ (normativní jednotky), které je nutno zabezpečit.

Situace finančního ohodnocení učitelek se výrazně nezlepšila ani po úpravě platových tabulek v lednu 2012. Učitelky po 30. letech praxe nedosahují ani průměrného platu, který v prvním pololetí v roce 2012 ve srovnávaných krajích odpovídá částce 31 716 Kč v kraji Praha, v Královéhradeckém kraji 22 157 Kč a v Pardubickém kraji 21 295 Kč. (2012)⁶⁷

Celkové výsledky výzkumu nejsou až tak překvapivé. Dané faktory nejvíce negativně působící na pracovní spokojenost jsou již dlouhodoběji známé, a protože jsou v rámci organizace téměř neovlivnitelné, jediná možnost je si tuto práci: „*Love it, leave it or change it (zamilovat si ji, opustit ji nebo ji změnit)*“.⁶⁸

Dotazníkového šetření dále ukazuje, že navzdory psychickému vyčerpání a negativnímu ovlivňování zdravotního stavu poloviny z dotazovaných respondentek, učitelky nechtějí své povolání změnit, v práci se seberealizují a celkově jsou spíše spokojeny. Dá se říci, že bez tohoto stavu by nebylo možno toto povolání vykonávat. Učitelky MŠ přijali svoji práci za zodpovědnou, vzdělání a výchovu jako své osobní poslání, proto tedy pocítují spíše spokojenost v této náročné profesi.

Ze závěrů výzkumu vyplývá, že k pracovní spokojenosti potřebují učitelky nejvíce **dobré vztahy a komunikaci** na pracovišti, **kvalitní vedení** (po odborné i lidské stránce), **dobré pracovní podmínky i osobní spokojenost**.

Negativně je ovlivňují vysoké počty dětí na třídách spojené s hlučností prostředí, nedostatečné finanční ohodnocení a administrativní zátěž.

S celkovými výsledky výzkumu byly seznámeny učitelky MŠ a ředitelky, které mně zprostředkovaly dotazníkové šetření a projevíly o výsledky zájem. Výsledky by měly sloužit k zamyšlení nad situací v dané škole i celkovému pochopení současné situace v pracovní spokojenosti, k vyslyšení přání a požadavků učitelek mateřských škol těchto tří krajů. Ředitelky i učitelky mohou pak různou formou (v odborných časopisech, veřejná vystoupení...) veřejně apelovat na problémy, které byly zjištěny. Učitelky společně s ředitelkami MŠ by měly být sebevědomější a umět se více prosadit ve společnosti, aby si zajistily větší váženost.

⁶⁷ Český statistický úřad [online], Průměrné mzdy v krajích v 1. pololetí 2012

⁶⁸ Fritz H., Spokojeně v zaměstnání, str. 8

Seznam použité literatury

1. BEČVÁŘOVÁ, Z. Současná mateřská škola a její řízení. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-537-7
2. BĚLOHLÁVEK, F. 20 typů lidí: *jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. 2., rozšířené vydání. Praha, Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4323-3
3. FORSYTH, P. Jak motivovat svůj tým. Praha, Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2128-6
4. FRITZ, H. Spokojeně v zaměstnání. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-113-1
5. KELLY, M. Buďte spokojení v práci i doma: *jak smysluplně rozvíjet svoji osobnost*. Praha, Beta, 2012. ISBN 978-80-7306-499-0
6. KHELEROVÁ, V. Komunikační a obchodní dovednosti manažera. Praha, Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1677-1
7. KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. Praha, Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2202-3
8. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: *základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha, Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-168-3
9. KŘIVOHLAVÝ, J. Mít pro co žít. Návrat domů, Praha 1994. ISBN 80-85495-33-3
10. NAKONEČNÝ, M. Sociální psychologie organizace. Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X
11. PROVAZNÍK, K. a spolupracovníci. Hygiena školní práce. Avicem, Praha 1985.
12. PRŮCHA, J. Učitel: *současné poznatky o profesi*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-621-7

13. PRŮCHA, J.; WALTEROVÁ, E.; MAREŠ, J. Pedagogický slovník. 6., aktualiz. a rozšířené vydání – Praha: Portál, 2009.- 400 s. ISBN 978- 80- 7367-647-6
14. ŠMELOVÁ, E. Mateřská škola: *teorie a praxe I*. Universita Palackého v Olomouci 2004. ISBN 80- 244-0945-8
15. ŠTIKAR, J.; RYMEŠ, M.; RIEGEL, K., aj. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5
16. VAŠUTOVÁ, J. Být učitelem: *Co by měl učitel vědět o své profesi*. Universita Karlova v Praze – Pedagogická fakulta, Praha 2002. ISBN 80- 7290-077-3
17. VAŠUTOVÁ, J. Profese učitele v českém vzdělávacím kontextu. Brno: Paido, 2004. ISBN 80- 7315-082-4

Legislativa:

1. Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.
2. Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové zdroje:

1. Wikipedie: otevřená encyklopedie [online], článek, Administrativa, 2012 [cit. 2013-03-10]. Dostupné na www. <http://cs.wikipedia.org/wiki/Administrativa>
2. Český statistický úřad [online], Průměrné mzdy v krajích v 1. pololetí 2012, 2012 [cit. 2013-04-3]. Dostupné na www. <http://cudo.cz/xp/redakce.nsf/i/prum>

Odborné časopisy:

- Lažová, L., Předškoláci už musí vědět, že existují nějaká pravidla hry. Informatorium. 2012, XIX, č. 10, str. 9. ISSN 1210-7506
- Kreč, L.; Kémenyová, Z., Učitelé a lékaři nejvíc vydělají mimo Prahu. Hospodářské noviny. 2012, 12. 11., č. 220, str. 4

PŘÍLOHY

Příloha č. 1. – Dopis učitelkám

Vážená paní ředitelko.

Jsem učitelka mateřské školy a studentka kombinovaného studia na pedagogické fakultě v Praze. Dovoluji si Vám poslat dotazníky pro učitelky MŠ s prosbou o jejich pravdivém vyplnění.

Údaje, které dotazník poskytne, potřebuji pro výzkum, který se týká současné pracovní spokojenosti učitelek mateřských škol tří krajů. Kraje Praha, Královehradeckého a Pardubického.

Vyplňování dotazníku zabere maximálně 10 – 15 min.

Vaši MŠ jsem si vybrala formou náhodného výběru.

Velice děkuji za zprostředkování vašim učitelkám a přikládám ofrankovanou obálku pro zpětné vrácení, nejlépe do týdne.

Ještě jednou děkuji.

S pozdravem

Eva Češíková
MŠ Koperníkova 7
Praha 2
12000

P. S. Jestli budete mít zájem, ráda Vám poskytnu výsledky svého výzkumu.

DOTAZNÍK **PRO UČITELE**

INSTRUKCE KE SPRÁVNÉMU VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU

- po přečtení zadání otázky – není-li uvedeno jinak, vyznačte pouze jednu odpověď
- vaše odpovědi **vyznačte křížkem** ☐ uvnitř příslušného políčka

PRACOVNÍ SPOKOJENOST UČITELEK MATEŘSKÝCH ŠKOL

1. JSTE RÁDA, ŽE UČÍTE PRÁVĚ NA TÉTO ŠKOLE?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

2. JAKÉ FAKTORY POZITIVNĚ OVLIVŇUJÍ VAŠI SPOKOJENOST V PRÁCI? (vyberte **1 až 5** možností)

dobré vztahy v organizaci ☐

dostačující finanční ohodnocení ☐

náplň práce ☐

pracovní doba ☐

vyhovující pracovní podmínky ☐
(zázemí pro učitele, vybavení...)

morální uznání ☐
(od vedení)

kvalitní vedení školy ☐

osobní spokojenost ☐

možnost sebevzdělávání ☐

delší dovolená ☐

jistota zaměstnání ☐

přijímání odpovědnosti za další úkoly ☐

jiné (prosím, popište) ☐

neumím posoudit ☐

.....
.....
.....

3. JAKÉ FAKTORY NEGATIVNĚ OVLIVŇUJÍ VAŠI SPOKOJENOST V PRÁCI? (vyberte **1 až 5** možností)

špatné vztahy v organizaci ☐

nedostačující finanční ohodnocení ☐

nevyhovující pracovní podmínky ☐

nejistota zaměstnání ☐

vysoké počty dětí ☐

osobní spokojenost ☐

hlučnost prostředí ☐

administrativní zátěž ☐

nekvalitní vedení školy ☐

absence morálního uznání ☐

nemožnost sebevzdělávání ☐

přijímání odpovědnosti za další úkoly ☐

jiné (prosím, popište) ☐

neumím posoudit ☐

.....
.....
.....

4. CÍTÍTE SE PŘETÍŽENÁ, UNAVENÁ ZE SVÉ PRÁCE?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

5. MYSLÍTE, ŽE VAŠE PRÁCE OVLIVŇUJE **NEGATIVNĚ VÁŠ FYZICKÝ ZDRAVOTNÍ STAV?**

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

6. SEBEREALIZUJETE SE VE SVÉ PRÁCI?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

7. VYUŽILA BYSTE MOŽNOSTI PLACENÉHO VOLNA (na půl roku, rok pro zdravotní odpočinek) S JISTOTOU NÁVRATU DO STEJNÉ ORGANIZACE?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

8. UVAŽUJETE O ZMĚNĚ VAŠEHO ZAMĚSTNÁNÍ?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

9. CÍTÍTE, ŽE VEDENÍ VAŠI PRÁCI OCEŇUJE (podle možností – osobní ohodnocení, odměny...)?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

10. SETKÁVÁTE SE ZE STRANY VEDENÍ S MORÁLNÍM OHODNOCENÍM (pochvala, poděkování)?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

11. CÍTÍTE UZNÁNÍ ZE STRANY RODIČŮ?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

12. DOCHÁZÍ VE VAŠÍ ŠKOLE K FLUKTUACI (STRÍDÁNÍ) UČITELEK?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

13. JESTLIŽE ANO, MÁ TO VLIV NA VAŠI PRACOVNÍ SPOKOJENOST?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

14. CÍTÍTE SE VE SVÉ PRÁCI CELKOVĚ SPOKOJENÁ?

rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne ☐ neumím posoudit ☐

15. CO VÁM NEJVÍCE CHYBÍ K VAŠÍ PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI?

(prosím, uveďte)

.....
.....

16. DÉLKA VAŠÍ PEDAGOGICKÉ PRAXE

Méně než 3 roky ☐ 3 -10 let ☐ 11 – 15 let ☐ 16 - 25 ☐ 26 let a více ☐

17. VAŠE NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ?

VŠ ☐ SŠ s maturitou ☐ jiné ☐

Děkuji za vaše odpovědi a za váš čas věnovaný dotazníku.

Tento výzkum přispěje částečnému poznání současného stavu pracovní spokojenosti učitelek mateřských škol v kraji Praha, v Královéhradeckém a Pardubickém kraji.

Anonymita údajů v dotazníku je zaručena tím, že se na něj nikde nepodepisujete ani nevyplňujete žádné identifikační údaje.

Příloha č. 3 - Oslovené mateřské školy formou náhodného výběru

KRÁLOVEHRADECKÝ KRAJ

1. Mateřská škola, Chvaleč 136, 543 11 Chvaleč
2. Mateřská škola, Komenského 485, 541 01 Trutnov – Horní Předměstí
3. Mateřská škola, Osvobození 250, 517 71 České Meziříčí 4. Mateřská škola, Ořechová 62/11, Plačice, 500 04 Hradec Králové,
5. Mateřská škola, Labská 338, 543 01 Vrchlabí
6. Mateřská škola, Lužická 842/22, Slezské Předměstí, 500 03 Hradec Králové 3
7. Mateřská škola, Mladé Buky 348, 542 23 Mladé Buky
8. Mateřská škola, Náchodská 270, 549 41 Červený Kostelec
9. Mateřská škola, Pohoří 76, 518 01 Dobruška
10. Mateřská škola, Tyršova 1032, 503 46 Třebechovice pod Orebem

PARDUBICKÝ KRAJ

1. Mateřská škola, Bojanov 61, 53826 Bojanov
2. Mateřská škola, Jiráskova, 842, 538 03 Heřmanův Městec
3. Mateřská škola, Lidická 1056, 570 01 Litomyšl
4. Mateřská škola, Mladých 158, Polabiny, 530 09 Pardubice
5. Mateřská škola, Rosice 38, okres Chrudim
6. Mateřská škola, Rubešova 125, 539 01 Hlinsko
7. Mateřská škola, Tylova 624, 560 02 Česká Třebová
8. Mateřská škola, U Stadionu 755, 537 03 Chrudim III.
9. Mateřská škola, Žerotínova 60, Litomyšlské Předměstí, 566 01 Vysoké Mýto
10. Mateřská škola, Žižkov 365, Žichlínské Předměstí, 563 01 Lanškroun

KRAJ PRAHA

1. Mateřská škola, Jihozápadní IV. 1760/4, Záběhlice, Praha 4
1. Mateřská škola, Lohnického 851/12, Hlubočepy, 152 00 Praha 5
2. Mateřská škola, Kroupova 2775, 150 00 Smíchov, Praha 5
3. Mateřská škola, Nad Laurovou 1983/1, 150 00 Smíchov, Praha 5
4. Mateřská škola, náměstí Jiřího z Lobkovic 121/22, Vinohrady, 130 00 Praha 3
5. Mateřská škola, Mezi školami 2323/9, Stodůlky, 158 00 Praha 13
6. Mateřská škola, Na Smetance 505/1, Vinohrady, 120 00 Praha 2
7. Mateřská škola, Nedošovská 328/35, Zličín, 155 21 Praha 5

8. Mateřská škola, Revoluční 1247/26, Nové Město, 110 00 Praha 1
9. Mateřská škola, Řešovská 490/ 8, Bohnice, 181 00 Praha ...
10. Mateřská škola, Tolstého 1353/2a, Vršovice, 10 000 Praha 10

Příloha č. 4 – Seznam tabulek

Tab. č. 1: návratnost dotazníků

Tab. č. 2: Faktory ovlivňující pracovní spokojenost učitelek MŠ

Tab. č. 3: Faktory **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – četnost odpovědí

Tab. č. 4: Faktory **negativně** ovlivňující pracovní spokojenost – četnost odpovědí

Tab. č. 5: Faktory nejvíce **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Praha

Tab. č. 6: Faktory nejvíce **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj
Královehradecký

Tab. č. 7: Faktory nejvíce **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Pardubický

Tab. č. 8: Faktory nejvíce **negativně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Praha

Tab. č. 9: Faktory nejvíce **negativně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj
Královehradecký

Tab. č. 10: Faktory nejvíce **negativně** ovlivňující pracovní spokojenost - kraj Pardubický

Tabulka č. 5 - Faktory nejvíce **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Praha

Faktory nejvíce pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost		Kraj Praha , četnost odpovědí
1.	náplň práce	45
2.	kvalitní vedení	43
3.	dobré vztahy a komunikace	39
4.	vyhovující pracovní podmínky	29
5.	osobní spokojenost	24
6.	delší dovolená	18
7.	pracovní doba	14

Tabulka č. 6 - Faktory nejvíce **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Královehradecký

Faktory pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost		Kraj Královehradecký , četnost odpovědí
1.	náplň práce	36
2.	dobré vztahy a komunikace	29
3.	osobní spokojenost	24
4.	delší dovolená	21
5.	kvalitní vedení	18
6.	jistota zaměstnání	17
7.	vyhovující pracovní podmínky	13

Tabulka č. 7 - Faktory nejvíce **pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Pardubický**

Faktory pozitivně ovlivňující pracovní spokojenost		Kraj Pardubický, četnost odpovědí
1.	náplň práce	30
2.	dobré vztahy a komunikace	26
3.	vyhovující pracovní podmínky	24
4.	osobní spokojenost	19
5.	jistota zaměstnání	16
6.	kvalitní vedení	15
7.	delší dovolená	14

Tabulka č. 8 - Faktory nejvíce **negativně ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Praha**

Faktory negativně ovlivňující pracovní spokojenost		Kraj Praha, četnost odpovědí
1.	vysoké počty dětí	35
2.	nedostatečné finanční ohodnocení	33
3.	administrativní zátěž	18
4.	absence morálního uznání	16
5.	hlučnost prostředí	13
6.	špatné vztahy a komunikace	12
7.	nekalitní vedení	5

Tabulka č. 9 - Faktory nejvíce **negativně ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Královéhradecký**

Faktory negativně ovlivňující pracovní spokojenost		Kraj Královéhradecký, četnost odpovědí
1.	vysoké počty dětí	28
2.	hlučnost prostředí	24
3.	nedostatečné finanční ohodnocení	20
4.	administrativní zátěž	13
5.	špatné vztahy a komunikace	10
6.	absence morálního uznání	7
7.	neumím posoudit	5

Tabulka č. 10 - Faktory nejvíce **negativně ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Pardubický**

Faktory negativně ovlivňující pracovní spokojenost		Kraj Pardubický, četnost odpovědí
1.	vysoké počty dětí	23
2.	nedostatečné finanční ohodnocení	18
3.	administrativní zátěž	17
4.	hlučnost prostředí	16
5.	nejistota zaměstnání	10
6.	absence morálního uznání	9
7.	nevyhovující pracovní podmínky	5

Příloha č. 5 – Seznam grafů

Graf č. 1: Délka pedagogické praxe učitelek MŠ – srovnání krajů

Graf č. 2: Vzdělání učitelek MŠ – srovnání krajů

Graf č. 3 Srovnání faktorů **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenosti v jednotlivých krajích

Graf č. 4: Faktory nejvíce **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Praha

Graf č. 5: Faktory nejvíce **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj
Královeshradecký

Graf č. 6: Faktory nejvíce **pozitivně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Pardubický

Graf č. 7: Srovnání faktorů **negativně** ovlivňující pracovní spokojenosti v jednotlivých krajích

Graf č. 8: : Faktory nejvíce **negativně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Praha

Graf č. 9: Faktory nejvíce **negativně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj
Královeshradecký

Graf č. 10: Faktory nejvíce **negativně** ovlivňující pracovní spokojenost – kraj Pardubický

Graf č. 11: Pracovní spokojenost – kraj Praha

Graf č. 12: Pracovní spokojenost – kraj Královeshradecký

Graf č. 13: Pracovní spokojenost – kraj Pardubický

Příloha č. 6 – Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů do desáté platové třídy

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů
pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 5
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	do 6 let	8 000	8 300	8 800	9 550	10 350	11 200	12 150	15 000	20 000	20 150
2	do 12 let	8 250	8 750	9 500	10 300	11 150	12 100	13 100	15 600	20 250	20 480
3	do 19 let	8 700	9 450	10 200	11 050	12 000	13 000	14 150	16 250	20 680	20 950
4	do 27 let	9 350	10 150	11 000	11 950	12 950	14 050	15 200	17 000	21 280	21 730
5	nad 27 let	10 100	11 000	11 850	12 850	13 950	15 100	16 400	17 800	22 050	22 600

Učitelky MŠ jsou zařazeny většinou do osmé a deváté platové třídy.